



**Universität
Zürich^{UZH}**

Soziologisches Institut

Masterarbeit

Fast-Vollzeit: Aufkommen der „guten“ Teilzeitstellen?

Einordnung und Ergründung einer wenig beforschten Anstellungsart

Verfasser: **Jan Müller**
Matrikel-Nr.: 10-731-172
Email: jan.mueller2@uzh.ch

Modulname: Masterarbeit
Modulkürzel: 240-MA
Semesterangabe: FS/HS 2019
Betreuerin/Dozentin: Dr. Helen Buchs/Prof. Dr. Katja Rost

Abgabedatum: 30.11.2019

Zusammenfassung

Die Anstellung in Teilzeitpensen wurde lange Zeit als ein Modell für Frauen verstanden. Zudem werden Teilzeitstellen einerseits als Mittel für Arbeitende, um Privatleben und Beruf zu vereinbaren, aber andererseits auch als ein im Interesse von Firmen geschaffenes atypisches Arbeitsverhältnis mit den dazugehörigen Nachteilen gesehen. In diesem Zusammenhang ist mit Bezug auf das Buch *Half A Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market* von Chris Tilly (1996) auch von „guten“ und „schlechten“ Teilzeitstellen die Rede. Ab den 90er Jahren wird nun ein Aufkommen von Fast-Vollzeitstellen, d.h. von Stellen mit Anstellungsprozenten zwischen 80 und 95%, beobachtet. Diese Art von Teilzeitstellen hat dabei sowohl für Frauen wie auch für Männer wesentlich an Bedeutung gewonnen. In dieser Arbeit werden nun sowohl Eigenschaften dieser Anstellungsart als auch mögliche Gründe für den Bedeutungszuwachs dieser Stellen untersucht. Erstens werden dabei anhand logistischer Regressionen individuelle Entscheidungen für Fast-Vollzeitstellen nachvollzogen und zweitens wird versucht anhand von *fixed effects* Modellen der Anstieg der Zahl an Fast-Vollzeitstellen innerhalb von Berufsgruppen zu ergründen. Dabei kann anhand von Daten der Schweizer Arbeitskräfteerhebung die Seite der Arbeitenden und anhand von Stellenausschreibungsdaten des Stellenmarkt-Monitors Schweiz auch die Firmenseite berücksichtigt werden.

Bezüglich der individuellen Entscheidungen zeigt sich, dass sich Fast-Vollzeitstellen sowohl für Frauen als auch für Männer wesentlich von Vollzeitstellen und Teilzeitstellen mit niedrigerem Pensum unterscheiden. Im Vergleich zu herkömmlichen Teilzeitstellen scheinen Fast-Vollzeitstellen mehrheitlich dem Bild einer „guten“ Teilzeitstelle im Sinne von Tilly zu entsprechen. Es zeigen sich jedoch sowohl zwischen den Geschlechtern als auch nach Lohnkategorien wesentliche Unterschiede. Fast-Vollzeitstellen scheinen für Männer eine Option zu sein, um kleine Kinder und Beruf zu vereinbaren, Frauen mit Kindern scheinen aber eher in herkömmlichen Teilzeitstellen angestellt zu sein. Insofern scheinen sich „traditionelle“ Geschlechter-Arrangements auf einer anderen Ebene zu reproduzieren. Bezüglich Lohnkategorien zeigt sich, dass viele Personen, die weniger gut verdienen, unfreiwillig in Fast-Vollzeitstellen angestellt sind. Eine einheitliche Kategorisierung als „gute“ Teilzeitstellen ist also nicht angebracht. Beim Blick auf den Zuwachs an Fast-Vollzeitstellen fällt auf, dass sowohl die Zahl freiwillig als auch Zahl unfreiwilliger Fast-Vollzeitstellen in vielen Berufsgruppen zugenommen haben. Bezüglich möglichen Gründen für den Anstieg an unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen scheinen Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen im Vordergrund stehen, die Zunahme an freiwilligen Fast-Vollzeitstellen scheint mit geänderten Präferenzen der Arbeitenden resp. der Reaktion der Firmen darauf zusammenzuhängen.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Teilzeit und Fast-Vollzeit als Kategorien	6
2.1 Typen und Definitionen von Teilzeitarbeit	6
2.2 Fast-Vollzeitstellen	11
3 Begünstigende Faktoren von Teilzeit und Fast-Vollzeit	18
3.1 Mikro-Theorien	19
3.2 Rollentheorien und strukturelle Ansätze	23
4 Zunahme an Fast-Vollzeitstellen	29
4.1 Sicht der Arbeitenden	30
4.2 Firmensicht	32
5 Daten und Methode	36
5.1 Datengrundlagen	36
5.2 Analysestrategie	39
5.3 Operationalisierung von Fast-Vollzeitstellen	43
5.4 Operationalisierung der Abgrenzungsfaktoren	44
5.5 Operationalisierung der Entwicklungsfaktoren	48
6 Ergebnisse	53
6.1 Deskriptive Ergebnisse	53
6.2 Abgrenzung zu substanzieller Teilzeit und Vollzeit	61
6.3 Entwicklung der Anzahl Fast-Vollzeitstellen	69
7 Fazit	75
Literaturverzeichnis	82
Anhang	95

Ausführliches Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Teilzeit und Fast-Vollzeit als Kategorien	6
2.1 Typen und Definitionen von Teilzeitarbeit	6
2.1.1 Typen nach Umfang	6
2.1.2 Typus nach Funktion für die Betriebe	7
2.1.3 Typen nach Präferenzen der Arbeitenden	8
2.1.4 Gesetzliche Bestimmungen zu Teilzeit	9
2.1.5 Amtliche Definitionen von Teilzeit	10
2.2 Fast-Vollzeitstellen	11
2.2.1 Internationales Vorkommen und Forschung	11
2.2.2 Fast-Vollzeit Stellen in der Schweiz	14
2.2.3 Arbeitsdefinition von Fast-Vollzeitstellen	15
3 Begünstigende Faktoren von Teilzeit und Fast-Vollzeit	18
3.1 Mikro-Theorien	19
3.1.1 Kosten-Nutzen Maximierung von Individuen	19
3.1.2 Kosten-Nutzen Überlegungen im Haushalt	20
3.1.3 Präferenztheorie	21
3.1.4 Kritik an der Präferenztheorie	22
3.2 Rollentheorien und strukturelle Ansätze	23
3.2.1 Rollen- und Sozialisationstheorien	23
3.2.2 Geschlechter-Arrangements Ansatz	24
3.2.3 Segmentationstheorien	25
3.2.4 Segregation	26
3.2.5 Organisationsspezifische Faktoren	27
3.2.6 Weitere Faktoren	28
4 Zunahme an Fast-Vollzeitstellen	29
4.1 Sicht der Arbeitenden	30
4.1.1 Änderung der Präferenzen	30
4.1.2 Änderung der Geschlechter-Arrangements	31
4.2 Firmensicht	32
4.2.1 Das Modell der reagierenden Firmen	32
4.2.2 Das Flexibilisierungsmodell	34
4.2.3 Nachfrage nach Fast-Vollzeitstellen	35

5 Daten und Methode	36
5.1 Datengrundlagen	36
5.2 Analysestrategie	39
5.2.1 Logistische Regressionen	39
5.2.2 <i>Fixed effects</i> Regressionen	42
5.3 Operationalisierung von Fast-Vollzeitstellen	43
5.4 Operationalisierung der Abgrenzungsfaktoren	44
5.4.1 Präferenzen	44
5.4.2 Familienkonstellation	45
5.4.3 Individuelle Eigenschaften	46
5.4.4 Beruflicher Kontext	46
5.4.5 Firmenkontext	47
5.4.6 Regionaler und zeitlicher Kontext	47
5.5 Operationalisierung der Entwicklungsfaktoren	48
5.5.1 Präferenzen	48
5.5.2 Geschlechter-Arrangement	48
5.5.3 Reagierende Firmen	50
5.5.4 Zeitliche Flexibilisierung	51
5.5.5 Nachfrage	51
6 Ergebnisse	53
6.1 Deskriptive Ergebnisse	53
6.1.1 Beschäftigung vor einer Fast-Vollzeitstelle	53
6.1.2 Zentrale individuelle Merkmale	54
6.1.3 Veränderungen in den Berufsgruppen	58
6.2 Abgrenzung zu substanzieller Teilzeit und Vollzeit	61
6.2.1 Vergleich mit substanzieller Teilzeit	61
6.2.2 Vergleich mit Vollzeit	66
6.3 Entwicklung der Anzahl Fast-Vollzeitstellen	69
6.3.1 „Freiwillige“ Fast-Vollzeitstellen	69
6.3.2 „Unfreiwillige“ Fast-Vollzeitstellen	72
7 Fazit	75
Literaturverzeichnis	82
Anhang	95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit nach Geschlecht	2
Abbildung 2: Entwicklung der Typen von Teilzeitarbeit nach Geschlecht.....	3
Abbildung 3: Anteile an Frauen in Vollzeit und Teilzeitstellen nach Kategorie und Land	12
Abbildung 4: Anteile an Männern in Vollzeit und Teilzeitstellen nach Kategorie und Land.....	13
Abbildung 5: Teilzeitdefinitionen und Anzahl der Personen nach Teilzeitpensen ab 45%.....	16
Abbildung 6: Analyserahmen für Teilzeitanstellungen von Feldmann	18
Abbildung 7: Beschäftigung vor einer Fast-Vollzeitstelle	54
Abbildung 8: Gründe für Fast-Vollzeit und substanzielle Teilzeit.....	55
Abbildung 9: Beschäftigungsart nach Alter.....	56
Abbildung 10: Anteil an Fast-Vollzeitstellen in Berufshauptgruppen	57
Abbildung 11: Stundenlohn und Freiwilligkeit der Fast-Vollzeitstellen: Anzahl und Anteile	58
Abbildung 12: Entwicklung der freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeit in den Regionen	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Hierarchisierung der Gründe	45
Tabelle 2: Durchschnittliche Werte und Veränderung in den Berufsgruppen	60
Tabelle 3: AME der logistischen Regressionen zur Abgrenzung von substanzieller Teilzeit	63
Tabelle 4: AME der logistischen Regressionen zur Abgrenzung von Vollzeit.....	67
Tabelle 5: Lineare <i>fixed effects</i> Regressionsmodelle für freiwillige Fast-Vollzeitstellen	70
Tabelle 6: Lineare <i>fixed effects</i> Regressionsmodelle für unfreiwillige Fast-Vollzeitstellen	73

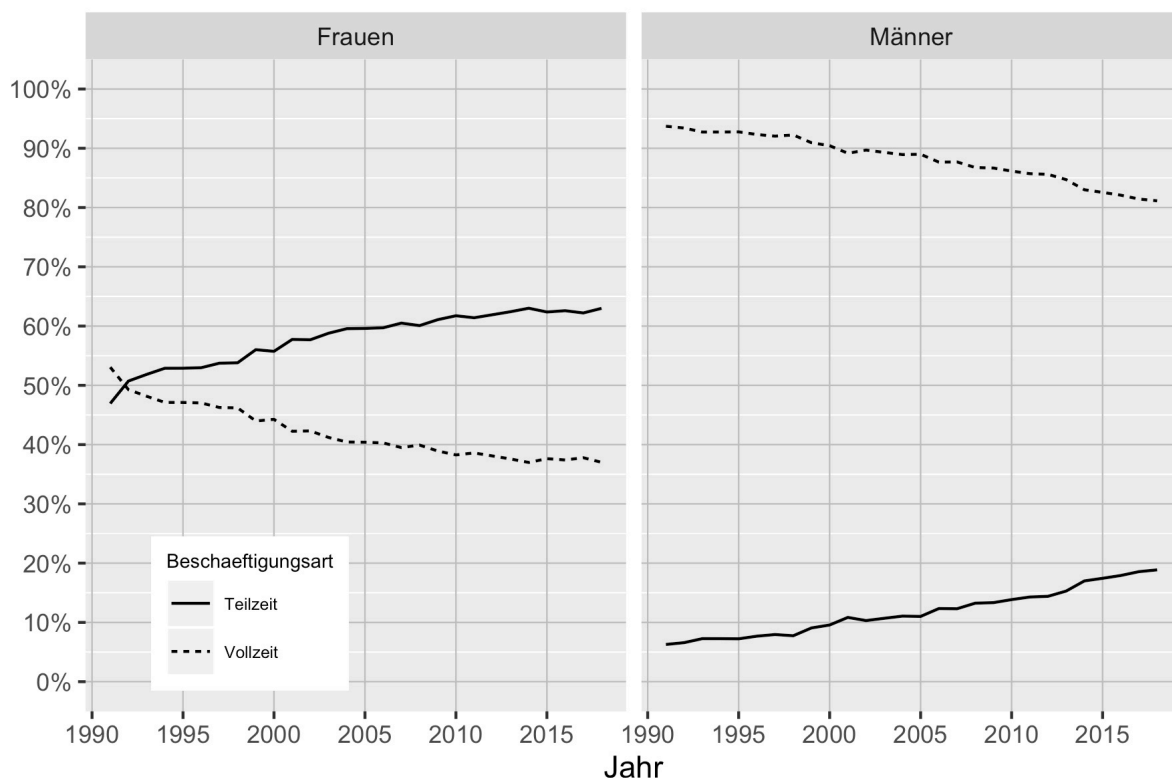
Abkürzungsverzeichnis

AME	Average marginal effects
AVAM	Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik
BFS	Bundesamt für Statistik
CHF	Schweizer Franken
ILO	International Labour Organization
KOF	Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich
NOGA	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SAKE	Schweizer Arbeitskräfteerhebung
SBN	Schweizer Berufsnomenklatur 2000
SMM	Stellenmarkt-Monitor Schweiz

1 Einleitung

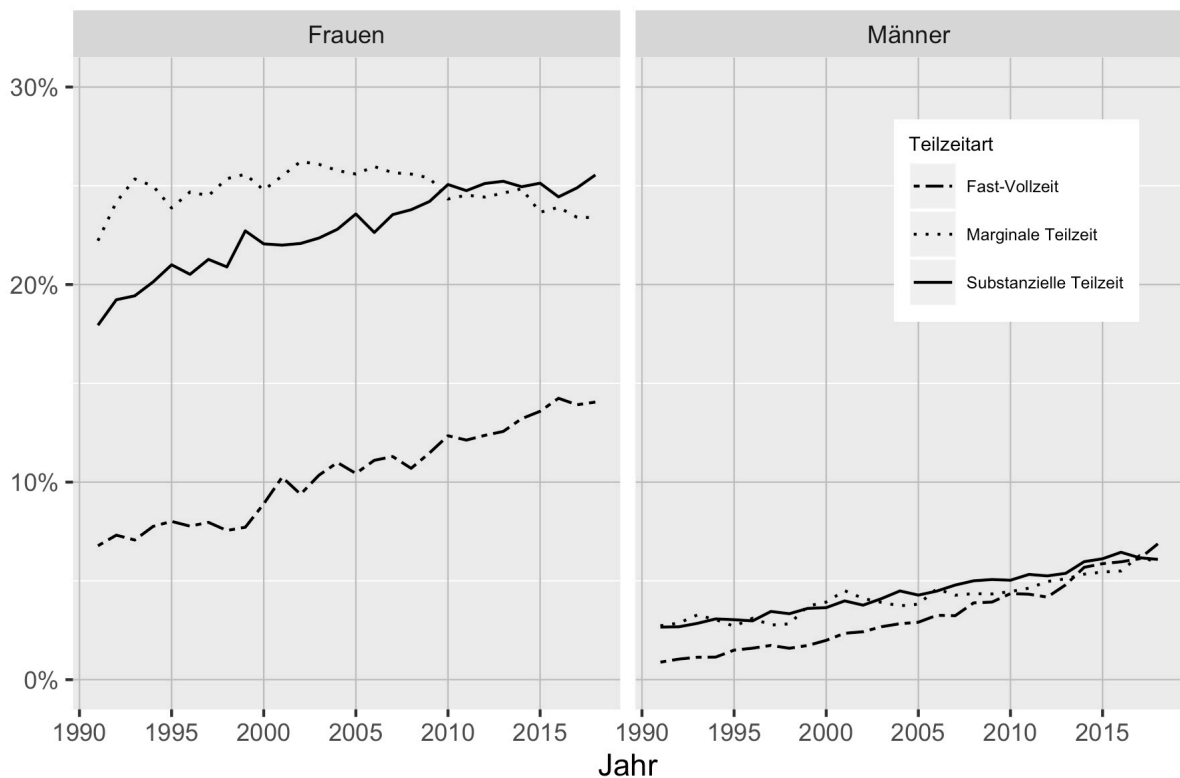
In den letzten zwei Jahrzehnten hat der Anteil der in Teilzeit angestellten Personen zugenommen (Bundesamt für Statistik 2019e). Der Anteil hat bei beiden Geschlechtern zugenommen, ist aber bei Frauen nicht nur in der Schweiz (Bundesamt für Statistik 2019e), sondern auch international gesehen (OECD 2018:32) nach wie vor viel höher. Die Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt haben dabei nicht nur Auswirkungen auf das Arbeitsleben selber, sondern werden auch als Hauptfaktor für Geschlechterungleichheiten angesehen (Guinea-Martin, Mora, und Ruiz-Castillo 2018). So ist es nicht erstaunlich, dass sich ein Grossteil der Forschung über Teilzeit auf die Frage nach der Arbeitsmarktintegration von Frauen bezieht (Blossfeld und Hakim 1997; Buchmann u. a. 2002; Hakim 2000; O'Reilly und Fagan 1998). In den letzten zwei Jahrzehnten rückten aber auch Männer, die Teilzeit arbeiten oder sich dies wünschen, in den Fokus der Diskussion (Baumgarten u. a. 2016; Fagan und Warren 2001; Pro Familia Schweiz 2011). Im Zuge fortschreitender Gleichstellungsbemühungen wird dafür plädiert, die Verteilung von Macht, Zeit und Geld sowohl in der Berufs- als auch in der Privatwelt neu auszuhandeln (Fraser 1990, 1994). Dabei geht es also nicht nur um die Frage der Arbeitspensen im Berufsleben, sondern auch um die Arbeitsteilung im Privatleben oder mit anderen Worten um *care work* (England 2005). Teilzeitarbeit in der „richtigen“ Form wird dabei z.T. als ein Mittel gesehen, die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben zu verbessern resp. die Verteilung von unbezahlter Arbeit gleicher zu gestalten und somit die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu schmälern (Baumgartner 2003; Delsen 1998; Fagan, O'Reilly, und Rubery 2001; Nelles 2015; Schwiter und Baumgarten 2017). Das Staatssekretariat für Wirtschaft (2017) in der Schweiz sowie auch die Europäische Kommission (2019) gehen davon aus, mit der Förderung von Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, und versuchen genau dies mit Informations- und Sensibilisierungsprojekten. Auf Seiten der Arbeitenden wird dabei sowohl international (Bernhardt, Hipp, und Allmendinger 2016; Bielenski, Bosch, und Wagner 2002; Wielers, Münderlein, und Koster 2014) als auch in der Schweiz (Baumgarten u. a. 2016; Sousa-Poza und Henneberger 2001) zumindest bei einem Teil der Vollzeiterwerbstätigen die Präferenz, die Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, festgestellt. Gleichzeitig wird aber Teilzeitarbeit auch als ein atypisches Arbeitsverhältnis eingeordnet, das mit Risiken sowie Vor- und Nachteilen für die Arbeitenden einhergeht, wobei hinsichtlich Nachteilen v.a. Lohneinbussen, fehlende Karrierechancen und Sozialleistungen thematisiert werden (Bünning 2016; Diekmann 2008; Girard 2010; Huesmann und Gärtner 2015; Kalleberg 2000; Konjunkturforschungsstelle (KOF) 2017; Nollert und Pelizzari 2008; Pedulla 2016).

Abbildung 1: Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit nach Geschlecht



Bemerkungen: Anteile der Erwerbstätigen; Teilzeit bis und mit 95%, Vollzeit mehr als 95%; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1991-2018; n = 710'483, gewichtet

In der Entwicklung der Teilzeitstellen in der Schweiz über die letzten zwei Jahrzehnte zeigt sich, wie weiter oben erwähnt, dass Teilzeitanstellungen nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer an Bedeutung gewonnen haben. Gemäss den jährlich erhobenen Daten der *Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung* (SAKE) ist der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen im Zeitraum von 1991 bis 2018 um rund 16 Prozentpunkte auf 63%, respektive für Männer um rund 13 Prozentpunkte auf 19% angestiegen ist (siehe Abbildung 1). Der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen steigt dabei v.a. von 1991 bis 2005 an. Ab 2005 ist nur noch eine leichte Steigung festzustellen. Bei den Männern ist über die gesamte Zeitspanne ein Anstieg zu beobachten. Werden die Kurven in Abbildung 1 in Bezug auf ihre Verläufe interpretiert, so könnte folglich angenommen werden, dass sich der Trend hin zu Teilzeiterwerbstätigkeit bei Frauen in den letzten Jahren abgeschwächt hat und bei Männern konstant geblieben ist. Erst eine genauere Betrachtung unterschiedlicher Typen von Teilzeitanstellungen legt offen, dass sich im Zuge der Entwicklung der Bedeutung der Teilzeitarbeit als Ganzes einzelne Arten von Teilzeitarbeit z.T. wesentlich unterscheiden.

Abbildung 2: Entwicklung der Typen von Teilzeitarbeit nach Geschlecht

Bemerkungen: Anteile der Erwerbstätigen; Marginale Teilzeit 1-49%, Substanzielle Teilzeit 50-79%, Fast-Vollzeit 80-95%; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1991-2018; n = 710'483, gewichtet

Abbildung 2 zeigt auf, dass der Anteil an Fast-Vollzeitstellen (80-95% Pensum) sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern im Zeitraum von 1991 bis 2018 deutlich zugenommen hat. Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich hinsichtlich der Entwicklung der Bedeutung marginaler und substanzieller Teilzeit. Bei Frauen nimmt ungefähr ab Mitte der 2000er Jahre die Bedeutung von Teilzeitstellen mit einem Pensum von unter 50% ab, während die Bedeutung substanzieller Teilzeitarbeit sowie der Fast-Vollzeitstellen zunimmt. Bei Männern nimmt über den gesamten Zeitraum der Anteil aller drei Typen von Teilzeitarbeit zu, wobei Fast-Vollzeitstellen von einem Anteil von 1% im Jahr 1991 auf einen Anteil von 6% sichtbar stärker zunehmen als die anderen beiden Typen von Teilzeitarbeit. Mit diesem Anstieg stellt sich die Frage, welche Eigenheiten diese Kategorie von Teilzeitarbeit aufweist und wieso gerade diese Anstellungsart an Bedeutung gewonnen hat.

In Untersuchungen über Teilzeitarbeit in der Schweiz wurde bisher vor allem die Unterscheidung zwischen marginaler und substanzieller Teilzeitarbeit sowie Vollzeitarbeit vorgenommen. International gibt es nach dem Wissenstand des Autors zwar einzelne Studien, die eine vergleichbare Kategorie als Analysekategorie brauchen (bspw. Allaart und Bellmann 2007; Coutrot u. a. 1997; Gallie u. a. 2016; Guinea-Martin u. a. 2018; Warren und Lyonette 2015). Dabei liegt der Fokus dieser Studien aber zumeist nicht auf Fast-Vollzeitstellen selber, sondern auf einem anderen Phänomen. So erstaunt

es wenig, dass die Kategorie meist nur am Rande Erwähnung findet und auch nur selten eingehend untersucht wird. Mit dem Anstieg der Stellen im Fast-Vollzeit Bereich in der Schweiz wird der Blick also auf eine bis anhin wenig separat untersuchte Kategorie von Teilzeitarbeit gelenkt. Dabei werden Fast-Vollzeitstellen zwar in einer Typenbildung von Hakim (1997:25) als eigenständige Kategorie¹ angesehen, in empirischen Untersuchungen jedoch regelmässig der Vollzeitarbeit oder teilweise der Vollzeit und teilweise der Teilzeit angerechnet².

Werden nun Fast-Vollzeitstellen als eigenständige Kategorie untersucht, so stellt sich nicht nur die Frage nach den Eigenheiten, dem Vorkommen und den Gründen für ein Aufkommen dieser Stellen, sondern auch nach der Qualität der Stellen und nach deren Bedeutung für Geschlechter-Arrangements. *Das Ziel der Arbeit ist dabei erstens zu beschreiben, was Fast-Vollzeitstellen aus der Sicht der Arbeitenden von substanziellen Teilzeitstellen und Vollzeitstellen unterscheidet. Zweitens soll untersucht werden, welche Faktoren das Aufkommen dieser Kategorie in Berufsfeldern begleitet resp. begünstigt haben.* Fast-Vollzeitstellen sollen also im Vergleich zu den „angrenzenden“ Anstellungsarten substanzielle Teilzeit und Vollzeit eingeordnet und im Verlauf über die Zeit ergründet werden. Dabei soll bei der Interpretation der Resultate u.a. auf Annahmen zur Qualität von Teilzeitstellen und zu Arbeitsteilungsaspekten von Teilzeitstellen Bezug genommen werden.

Die Arbeit ist wie folgt gegliedert. In einem ersten Schritt werden verschiedene Typen und Definitionen von Teilzeitarbeit diskutiert, bisherige Forschungsergebnisse zu Fast-Vollzeitstellen herangezogen und eine Arbeitsdefinition von Fast-Vollzeitstellen formuliert. In einem zweiten Schritt werden dann Theorien herangezogen, welche Faktoren aufzeigen, die individuelle Entscheidungen für Teilzeitstellen begünstigen könnten³. Als dritter Schritt werden Ansätze herangezogen, die versuchen ein Anstieg an Teilzeitstellen zu erklären. In der Folge werden als vierter Schritt die Datengrundlagen, die Analysestrategie und die Operationalisierung der theoretischen Annahmen erläutert. Dabei werden die Analysen zur Einordnung, bei der anhand von logistischen Regressionen mit Individualdaten die Entscheidung der Arbeitenden für Fast-Vollzeitstellen modelliert wird, und zur Ergründung, bei der anhand von *fixed effects* Modellen mit auf Berufsgruppen aggregierten Daten der Anstieg an Fast-Vollzeitstellen nachvollzogen wird, getrennt behandelt. Beide Analyseschritte werden systematisch getrennt für Frauen und für Männer durchgeführt und dargestellt⁴, da sich nicht nur die

¹ Die Einteilung von Hakim richtet sich nicht nach Prozentsen, sondern nach Arbeitsstunden pro Woche. Fast-Vollzeit Stellen entsprechen dabei annähernd der Kategorie *reduced hours work* mit 30 bis 36 resp. 39 Stunden pro Woche. Wird zur Berechnung von Anstellungsprozentsen von einer 40-Stunden Woche ausgegangen, entspricht diese Kategorie 75 bis 90% resp. 97.5%.

² Das Bundesamt für Statistik rechnet bspw. Anstellungen von 50 bis 89% der Teilzeit und Anstellungen ab 90% der Vollzeit zu (Bundesamt für Statistik 2019e)

³ In Ermangelung an theoretischen Grundlagen zu Fast-Vollzeitstellen selber werden hauptsächlich Theorien zur Teilzeitarbeit als Oberkategorie herangezogen.

⁴ Die Analyse beschränkt sich im Spektrum verschiedener Genderidentitäten also auf Männer und Frauen. Das ist unter anderem der Tatsache geschuldet, dass Informationen zu anderen Genderidentitäten weder in den untersuchten Daten vorhanden sind noch in den theoretischen Grundlagen thematisiert werden. Der Fokus auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen schränkt diesbezüglich aber

Teilzeitanteile, sondern je nach dem auch die theoretischen Annahmen stark nach Geschlecht unterscheiden. In den Modellen zum Anstieg an Fast-Vollzeitstellen wird zudem zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen unterschieden. Als fünfter Schritt werden die Ergebnisse vorgestellt. Hierbei werden zuerst die Verteilungen zentraler Merkmale dargelegt und dann die Resultate beider Analyseschritte gezeigt. Zum Schluss wird ein Fazit gezogen.

auch die Möglichkeit der Analyse weiterer Gruppen ein. Zudem ist zu erwähnen, dass, wenn in der Folge von Geschlecht, Frauen und Männern die Rede ist, diese Begriffe im Sinne von Gender als soziale Geschlechtsbegriffe verstanden werden sollen.

2 Teilzeit und Fast-Vollzeit als Kategorien

Um die Analysen möglichst präzise durchzuführen, sollen in einem ersten Schritt Typologien und Definitionen von Teilzeitarbeit aus der Forschung und von staatlicher Seite herangezogen werden, um dann näher auf den Typus der Fast-Vollzeitstelle aus theoretischer Sicht einzugehen. Einige Typologien und Definitionen von Teilzeitarbeit stützen sich auf den Arbeitsumfang resp. das Arbeitspensum der Teilzeitstellen, andere unterscheiden nach Gründen für Arbeitende und für Betriebe, sich für Teilzeitstellen zu entscheiden. In den folgenden Abschnitten werden zuerst Typen nach Umfang, Funktion und Präferenzen aus der Theorie herangezogen und die gesetzlichen und amtlichen Definitionen erläutert. In der Folge wird das Vorkommen der Fast-Vollzeitstellen und Forschung zu Fast-Vollzeitstellen auf nationaler und internationaler Ebene besprochen und zum Schluss eine Arbeitsdefinition für Fast-Vollzeitstellen formuliert.

2.1 Typen und Definitionen von Teilzeitarbeit

2.1.1 Typen nach Umfang

Eine der einflussreichsten Typologien stammt von Catherine Hakim. Sie teilt Teilzeitarbeit in drei Typen ein, nämlich *reduced hours work*, *half-time jobs* und *marginal work* (Hakim 1997:25). Hakim betrachtet dabei in verschiedenen Ländern unterschiedliche Normalarbeitszeiten und orientiert sich für die Typisierung an einer 40-Stunden Arbeitswoche. Die Einteilung von Hakim richtet sich also nicht nach Anstellungsprozenten, sondern nach Arbeitsstunden pro Woche. Fast-Vollzeitstellen entsprechen dabei annähernd der Kategorie *reduced hours work* mit 30 bis 36 resp. 39 Arbeitsstunden pro Woche (Hakim 1997:25). Sie führt zu ihrer Kategorie *reduced hours work* aus:

„*Reduced hours work*, with weekly hours a little shorter than usual, such as 30–6 or 30–9, is often organized in response to an employee’s request. It is thus more of a personal choice, involves no change of occupation or employer, and is expected to be of limited duration, with the worker returning to full-time hours, when children have reached a certain age, for example.“ (Hakim 1997:25)

Für sie entstehen diese Stellen also vor allem auf Wunsch von Arbeitenden, die ihr Pensum, wenn Betreuungsaufgaben für Kinder anfallen, zwischenzeitlich reduzieren wollen. Diese Einordnung soll in dieser Arbeit als ein Idealtypus zur Einordnung dieser Stellen dienen. Mit Blick auf die Aushandlung des Arbeitspensums zwischen Angestellten und Unternehmen sieht sie diese Kategorie in der Kategorie *retention jobs* von Tilly (siehe folgender Abschnitt) widerspiegelt (Hakim 1997:25). In die zweite Kategorie, *half-time jobs*, werden Anstellungen mit zwischen 15 und 29 Stunden pro Woche eingeordnet (Hakim 1997:25). Diese Form von Teilzeitstellen sei längerfristig ausgerichtet und in Grossbritannien, Frankreich, Deutschland und Belgien vorherrschend (Hakim 1997:25). Unter die Kategorie *marginal work* fallen Anstellungen mit weniger als 15 Stunden pro Woche, wobei die

Arbeitenden in dieser Kategorie oft vom Einkommenssteuersystem und Sozialversicherungssystem freigestellt und zum Teil auch von Arbeitsschutzrechten und Sozialleistungen ausgeschlossen seien (Hakim 1997:25).

Anstelle einer umfassenden Aufzählung der grossen Vielfalt an unterschiedlichen Klassifikationen nach Umfang werden hier noch zwei weitere Beispiele angeführt, die erstens auch einen gewissen Einfluss auf andere Autor*innen hatten und zweitens auch für die Vielfalt an unterschiedlichen Begrifflichkeiten stehen. Fagan und Warren (2001) unterscheiden in einer Untersuchung der Teilzeitpräferenzen in 15 Staaten der Europäischen Union vier Anstellungstypen, die inhaltlich jenen von Hakim ähnlich sind. Sie unterscheiden zwischen *very short part-time* mit weniger als 20 Stunden pro Woche, *substantial part-time* mit 20 bis 34 Stunden pro Woche und *moderate full-time hours* (in Abgrenzung von *long full-time hours*) mit 35-39 Stunden pro Woche (Fagan und Warren 2001:5). Bielenski u.a. (2002) heben die Heterogenität der Teilzeitstellen hervor, argumentieren für eine separate Betrachtung der Teilzeitstellen und nutzen auch grundsätzlich die gleiche Klassifikation wie Fagan und Warren, zählen aber die Kategorie *moderate full-time hours* zu den Vollzeitstellen und nennen die Kategorie mit den wenigsten Arbeitsstunden *marginal part-time* statt *very-short part-time*:

„However, the distinction between full-time and part-time work is not sufficient. Part-time work is extremely heterogeneous. Since part-time work is less subject to norms than full-time work, the dispersion of average working times in and between the countries is also much greater than in the case of full-time work. Thus part-time work is not homogeneous but encompasses working times close to the full-time standard and others that are extremely low. In order to take account of this heterogeneity, we divide the part-time category into marginal (up to 19 hours per week) and substantial (20 to 34 hours per week) part-time work.“ (Bielenski u. a. 2002:50)

2.1.2 Typus nach Funktion für die Betriebe

Ein anderer Ansatz ist es, nach der Schaffung der Stellen aus Sicht einer Aushandlung der Beschäftigungsart zwischen Arbeitenden und Unternehmen mit unterschiedlichen Interessen und Ressourcen zu fragen. Anhand eines solchen Ansatzes geht Tilly von zwei prinzipiell verschiedenen Ursprüngen von Teilzeitstellen aus, nämlich von *secondary* und *retention* Teilzeitstellen (Tilly 1991, 1992, 1996). Dabei sind *secondary* Teilzeitstellen „schlechte“ Stellen im sekundären Arbeitsmarkt, welche durch niedrige Kompetenzerfordernisse, Löhne, Sozialleistungen und Produktivität sowie durch eine hohe Fluktuation charakterisiert sind und von Managern als flexibel und günstig beschrieben werden (Tilly 1996:7). Eine Vielzahl der Arbeitenden in diesen Stellen würde lieber Vollzeit arbeiten (Tilly 1996:7). Demgegenüber seien *retention* Teilzeitstellen „gute“ Stellen, welche geschaffen wurden, um geschätzte Arbeitende im Betrieb zu halten, welche bspw. aufgrund von familiären Verpflichtungen nicht Vollzeit arbeiten können (Tilly 1996:8). Diese Stellen haben nach Tilly vergleichsweise erhöhte Kompetenzerfordernisse, Löhne und Produktivität und eine niedrige

Fluktuation (Tilly 1996:8). Diese Zweiteilung der Teilzeitstellen nutzt Tilly als Erklärungsansatz für freiwillige und unfreiwillige Teilzeitarbeit (und Vollzeitarbeit):

„Where secondary part-time work is concentrated, some workers will queue for full-time jobs; where retention part-time employment is the rule, workers will queue for part-time jobs.“ (Tilly 1992:339)

Mit anderen Worten lässt der Ansatz von Tilly vermuten, dass einige Personen in Bereichen mit sekundären Teilzeitstellen unfreiwillig Teilzeit arbeiten, also lieber eine Vollzeitstelle inne hätten, während einige Personen in Bereichen mit *retention* Teilzeit eine Vollzeitstelle haben, aber lieber in einer Teilzeitstelle angestellt wären. Die Zweiteilung in *secondary* und *retention* Teilzeitstellen soll in dieser Arbeit, analog zur Charakterisierung von *reduced hours work* von Hakim, im Sinne eines Idealtypus als Orientierungspunkt für die Interpretation dienen.

2.1.3 Typen nach Präferenzen der Arbeitenden

Weitere Typisierungen unterscheiden Teilzeitanstellungen nach den Präferenzen der Arbeitenden. Zum einen wird dabei unterschieden, ob überhaupt eine Präferenz für eine Teilzeitstelle vorhanden ist oder ob die Person eine andere Anstellungsart bevorzugen würde. Dabei wird also an erster Stelle diskutiert, ob Personen freiwillig oder unfreiwillig in einer Teilzeitstelle angestellt sind (Kjeldstad und Nymoen 2012; Stratton 1996; Walsh 1999). Wenn Teilzeiterwerbstätige mehr arbeiten wollen wird dabei – unabhängig davon, ob sie ein erhöhtes Teilzeitpensum oder eine Vollzeitstelle anstreben – von Unterbeschäftigung gesprochen.

Zum anderen werden verschiedene Motive zur Teilzeitarbeit unterschieden, wobei hier exemplarisch drei Typologien kurz dargelegt werden. Dabei sind die ersten beiden hier genannten Typologien Klassifizierungen von Motiven, welche zu bestimmten Teilzeitarbeitsformen führen. Die dritte hier genannte Typologie verknüpft jedoch Motive und Stelleneigenschaften zu einer eigentlichen Kategorisierung von Teilzeitstellen selber. Die erste hier genannte Typologie stammt von Hakim (2000), unterscheidet zwischen drei Typen und wurde viel diskutiert⁵. Die drei Typen von Motiven sind *haushaltsorientiert*, *adaptiv* und *berufsorientiert*⁶, wobei vereinfacht ausgedrückt haushaltsorientierte Frauen⁷ die Haushaltsarbeit der Erwerbsarbeit vorziehen, adaptive Frauen Erwerbsarbeit leisten wollen, sich aber nicht gänzlich dieser widmen wollen, und berufsorientierte Frauen sich gänzlich der Erwerbsarbeit widmen wollen (Hakim 2000:158). Bothfeld (1997) unterscheidet in einer ähnlichen Kategorisierung zwischen traditionellen, postmodernen und funktionalen Teilzeitpräferenzen. Dabei sind traditionelle Teilzeitpräferenzen mit „traditionellen“ Arbeitsteilungsnormen und -erwartungen,

⁵ Auf die Diskussion um die Typologie wird in Abschnitt 3.1.4 näher eingegangen.

⁶ Eigene Übersetzung aus dem Englischen, original *home-centered*, *adaptive* und *work-centered*.

⁷ Die Theorie fokussiert sich hauptsächlich auf das Erwerbsverhalten von Frauen, für Männer werden analoge Annahmen getroffen, worauf in Abschnitt 3.1.4 näher eingegangen wird.

postmoderne Teilzeitpräferenzen mit Kosten-Nutzen Kalkülen zur Steigerung des individuellen Nutzen und funktionale Teilzeitpräferenzen als Mittelkategorie zwischen den beiden anderen Kategorien mit situationsbedingten Anpassungsstrategien verknüpft (Bothfeld 1997:39–44).

Baumgartner unterscheidet anhand von Untersuchungen der Verbreitung von Teilzeit in der Schweiz zwischen drei Typen von Teilzeitarbeit, nämlich Übergangs-Teilzeitarbeit, kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie (Baumgartner 2003). Dabei sei Übergangsteilzeit vor allem bei einem Eintritt in den Arbeitsmarkt zu Beginn des Erwerbslebens oder beim Verlassen des Arbeitsmarkts als Übergang zur Pensionierung zu beobachten, eine längerfristige Anstellung in einer Teilzeitbeschäftigung sei dabei nicht geplant (Baumgartner 2003:16). Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit werde vor allem von Personen mit guter Ausbildung ausgeübt, die sich aufgrund ihrer vorteilhaften Position auf dem Arbeitsmarkt Zeit neben der Erwerbstätigkeit „erkaufen“ können (Baumgartner 2003:16). Teilzeit als Anpassungsstrategie als dritter Typus meint Teilzeit, bei der die Arbeit ausserberuflichen Tätigkeiten aufgrund eines Rollenkonfliktes bzw. einer Vereinbarkeitsproblematik untergeordnet wird (Baumgartner 2003:17). Diese Typologien zeigen dabei exemplarisch, wie sich Einordnungen von Teilzeitarbeit vor allem in den Dimensionen Familie und Beruf und Nutzen und Zwang bewegen.

2.1.4 Gesetzliche Bestimmungen zu Teilzeit

Die für diese Arbeit relevanten gesetzlichen Bestimmungen zur Teilzeitarbeit lassen sich grob in zwei Bereiche einteilen. Erstens können Regelungen zur Gleichbehandlung der Teilzeitangestellten gegenüber Vollzeitangestellten bestehen und zweitens kann ein Anspruch auf Reduktion des Arbeitspensums bei Geburt eines Kindes bestehen. Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung existieren bspw. in den Niederlanden, Schweden und Südkorea (Fagan u. a. 2013). Die Internationale Konvention zur Teilzeitarbeit der International Labour Organization (ILO), welche die Gleichbehandlung von Teilzeit und Vollzeit postuliert, wurde bis zum Jahr 2019 von 18 Ländern ratifiziert⁸. Demgegenüber existieren bspw. in den Vereinigten Staaten von Amerika und Grossbritannien keine oder nur sehr eingeschränkt anwendbare Regelungen zur Gleichbehandlung von Teilzeitarbeit (Fagan u. a. 2013:22–25). Ein Anspruch auf Reduktion des Pensums besteht bspw. in Frankreich, Schweden, Luxemburg und Deutschland (Fagan u. a. 2013:29).

Während in einigen Ländern eine explizite gesetzliche Norm Teilzeitarbeit definiert und regelt, ist Teilzeitarbeit im Schweizerischen Recht nicht ausdrücklich geregelt⁹. Es besteht jedoch ein implizites

⁸ Die Länder Albanien, Australien, Belgien, Bosnien und Herzegowina, Finnland, Guatemala, Guyana, Italien, Luxemburg, Mauritius, Niederlande, Portugal, Russische Föderation, Slowenien, Sudan, Schweden, Ungarn und Zypern, siehe International Labour Organization (2019).

⁹ In Art. 319 Abs. 2 des Obligationenrechts wird lediglich festgehalten, dass auf Teilzeitarbeitsverträge dieselben Bestimmungen anwendbar sind wie auf Einzelarbeitsverträge (d.h. Vollzeitarbeitsverträge).

Verbot der Ungleichbehandlung gegenüber Vollzeitstellen. Denn in Art. 3 Abs. 2 des Gleichstellungsgesetz wird u.a. ein Verbot der Ungleichbehandlung bei der „Gestaltung der Arbeitsbedingungen“ festgelegt, was in der Praxis meist einem Verbot der Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitstellen gleichkommt und eine anteilmässig tiefere Entlohnung von Teilzeitstellen verbietet (Müller u. a. 2017). Ein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent besteht gemäss Art. 60a der Bundespersonalverordnung zwar seit 2013 für das Bundespersonal. Im darauffolgenden Jahr 2014 haben aber jeweils nur rund 100 Männer und Frauen von dieser Regelung Gebrauch gemacht (Steiger-Sackmann 2018). Im Personalrecht der Kantone sind entsprechende Regelungen nur vereinzelt zu finden und teilweise noch mit der Einschränkung verbunden, dass „durch Teilzeitbeschäftigung weder die Aufgabenerfüllung noch der Betriebsablauf behindert werden darf“ (Steiger-Sackmann 2018:243). Noch weniger Regelungen finden sich diesbezüglich in Gesamtarbeitsverträgen (Steiger-Sackmann 2018). Auch wenn zumindest die Signalwirkung der Regelungen in der Bundespersonalverordnung nicht unterschätzt werden sollte, ist die direkte Bedeutung dieser Regelung bei gleichzeitigem Nichtbestehen branchenübergreifenden Regelungen im Vergleich zu allgemeingültigen gesetzlichen Bestimmungen in anderen Ländern nicht zu hoch einzuschätzen.

2.1.5 Amtliche Definitionen von Teilzeit

Die OECD beobachtet in den Mitgliedsstaaten drei verschiedene Arten, zwischen Teilzeit und Vollzeit zu unterscheiden, eine Kategorisierung aufgrund einer Selbsteinschätzung, eine Kategorisierung mit einem Schwellenwert von bspw. 30 oder 35 Stunden oder eine Kombination der beiden Ansätze¹⁰ (van Bastelaer, Lemaître, und Marianna 1997; Lemaître, Marianna, und van Bastelaer 1997). Für die Europäische Union stellt *Eurostat* für seine Definition für alle Länder, ausser ein paar Ausnahmen, auf die Selbsteinschätzungen der Arbeitenden ab und unterscheidet zwischen Vollzeit und Teilzeit (Eurostat 2011). In den Vereinigten Staaten von Amerika geht das *Bureau of Labor Statistics* ab einem Grenzwert von 35 normalerweise in der Woche gearbeiteten Stunden von einer Vollzeitstelle aus, darunter von einer Teilzeitstelle (Dunn 2018). In der Schweiz wird Teilzeit vom Bundesamt für Statistik (BFS) auf der Basis einer Selbsteinschätzung definiert. Anstellungen von bis zu 50% werden dabei der Teilzeitform II, Anstellungen von 50 bis 89% der Teilzeitform I und Anstellungen ab 90% der Vollzeit zugerechnet (Bundesamt für Statistik 2019e). Für einzelne Analysen greift das BFS aber auch auf eine Aufteilung in Anstellungen bis 20%, von 20 bis 49%, von 50 bis 79% und von 80 bis 89% zurück (Bundesamt für Statistik 2019e:5).

¹⁰ Für eine Übersicht über die unterschiedlichen Klassifikationen, siehe die Analyse der Klassifikationen jener 47 Länder, welche beim International Social Survey Programme (ISSP) partizipiert haben, von Dixon u.a. (2018).

2.2 Fast-Vollzeitstellen

2.2.1 Internationales Vorkommen und Forschung

International gibt es wenig Forschung, die sich explizit mit Fast-Vollzeit oder einer damit vergleichbaren Kategorie auseinandersetzt. Zum Teil wird eine entsprechende Kategorie aufgeführt und mitanalysiert, oft wird sie aber theoretisch nicht präzise eingeordnet und auch inhaltlich wenig diskutiert. In der international vergleichenden Forschung besteht die Schwierigkeit die unterschiedlichen Normalarbeitszeiten und amtlichen Erfassungen von Teilzeitarbeit auf einen Nenner zu bringen (Dixon, McCollum, und Fullerton 2018). Hakim weist in ihrer Analyse bspw. zwar darauf hin, dass ihre Kategorie *reduced hours work* in Schweden und Dänemark nicht unüblich ist und Frankreich als eigene Kategorie behandelt wird (Hakim 1997:25). Für ihre vergleichenden Analysen sollen diese Stellen nach Hakim aber zu den Vollzeitstellen gezählt werden:

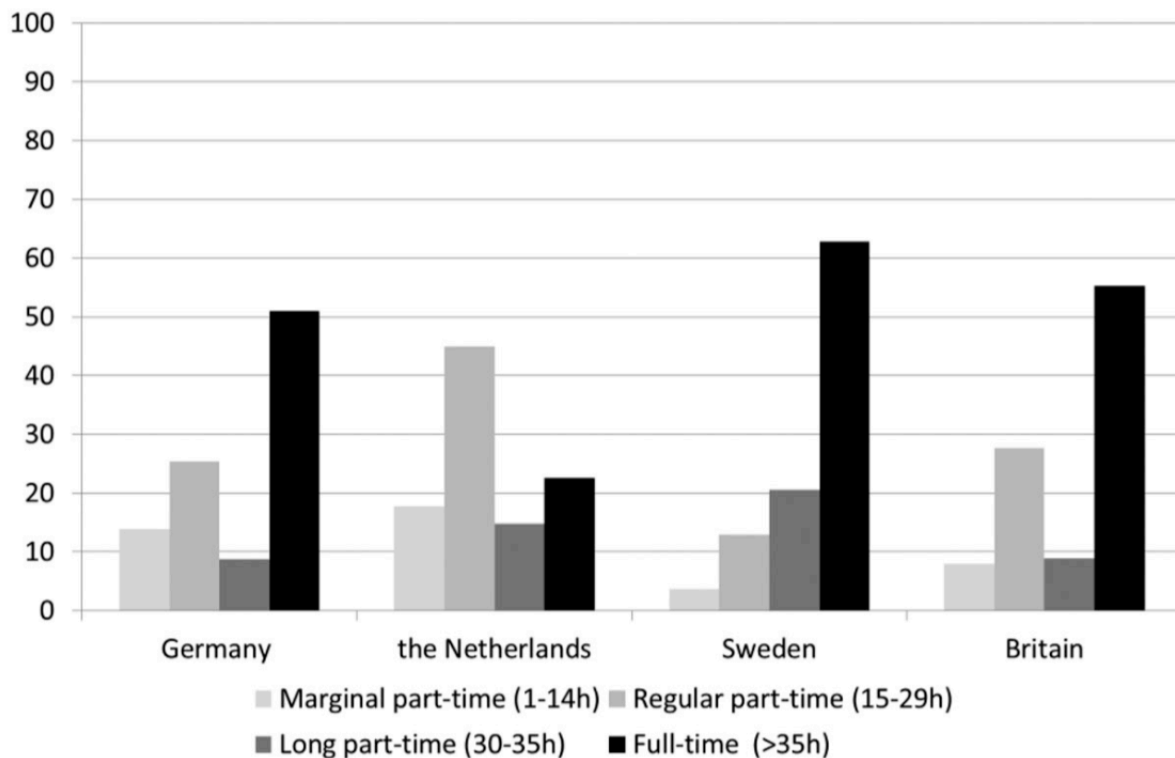
„In the European Community as a whole, most women working 30-4 hours a week regard themselves as full-time workers, and the European Commission now regards a full-time classification as most appropriate for these ‘reduced hours’ workers (rightly, in my view), thus reserving the label ‘part-time’ for people working 10-29 hours a week ...” (Hakim 1997:30)

Auch im Anschluss an Hakim und in weiteren international vergleichenden Studien wurde vor allem die Unterscheidung zwischen Teilzeit und Vollzeit, und allenfalls innerhalb der Teilzeit noch zwischen substanzieller und marginaler Teilzeit, gemacht. Die hauptsächlich dichotome Aufteilung in Vollzeit und Teilzeit wurde aber auch kritisiert (siehe bspw. Warren 2010; Warren und Walters 1998). So betonen Warren und Walters (1998), wie hilfreich die dichotome Aufteilung in Teilzeit und Vollzeit für grundsätzliche Untersuchungen zu Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt seien. Für genauere Analysen plädieren sie aber für eine differenzierte Betrachtung verschiedener Formen von Teilzeit:

„... if we want to employ a divider to let us see disadvantage in the labour market, or to consider voluntary and involuntary labour market participation or to differentiate between traditional and egalitarian women, then we need to conceptualize shorter, moderate and longer hours part-time and full-time groups too.” (Warren und Walters 1998:113)

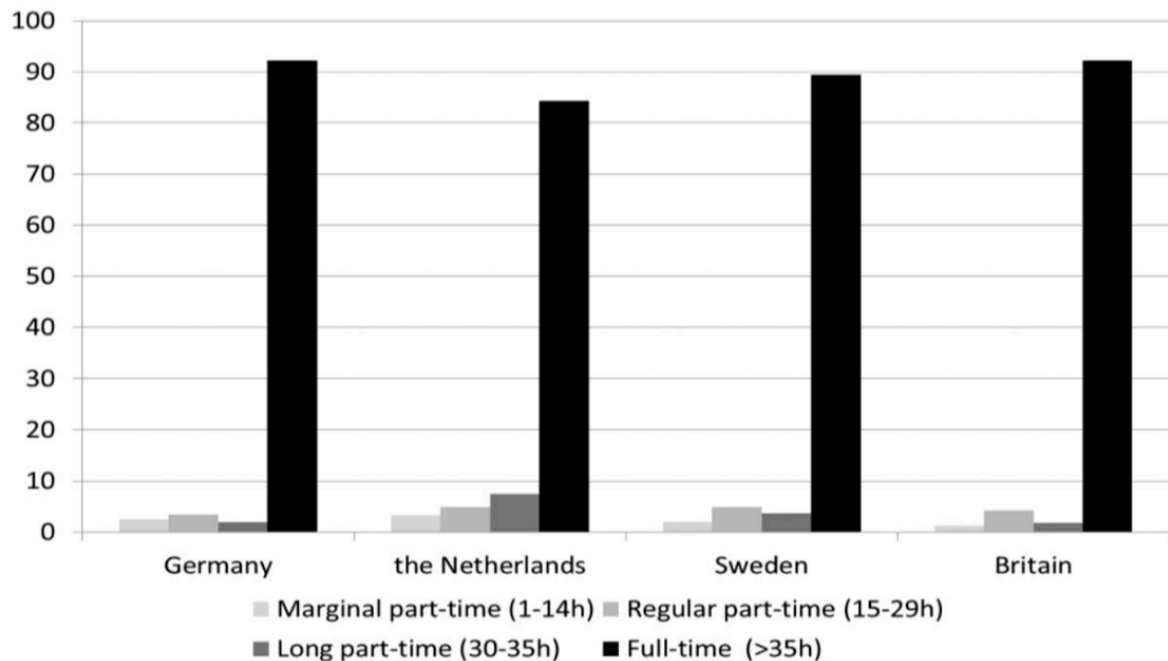
Von den sehr wenigen Studien, die international vergleichend eine weitere Aufteilung der Teilzeitstellen mit einer Kategorie für Fast-Vollzeitstellen vornehmen, sind jene von Gallie u.a. (2016) und Allaart und Bellmann (2007) hervorzuheben. Gallie u. a. (2016) untersuchen anhand von Daten des *European Labour Force Survey* von 2005 die Qualität von unterschiedlichen Arten von Teilzeitarbeit in den Länder Grossbritannien, Deutschland, Niederlande und Schweden. Jene Kategorie, welche mit Fast-Vollzeitstellen vergleichbar ist, nennen sie *long part-time* und definieren sie als Anstellungen mit 30 bis 35 Arbeitsstunden pro Woche. Dabei fällt auf (siehe Abbildung 3), dass diese Stellen bei Frauen in Schweden mit rund 20% und in den Niederlanden mit rund 15% öfters vorkommen als in Deutschland und Grossbritannien (Gallie u. a. 2016:465).

Abbildung 3: Anteile an Frauen in Vollzeit und Teilzeitstellen nach Kategorie und Land



Bemerkungen: Berechnungen und Abbildung von Gallie u.a. (2016:465); Angaben in Prozent; Stichprobe: Weibliche Arbeitende im Alter von 20-60 Jahren (ohne Selbständige, Familienhelfer und Streitkräfte). Teilzeitdefinition auf Basis der üblichen Wochenarbeitszeit; Quelle: European Labour Force Survey (2005)

Bei Männern ist der entsprechende Anteil, wie in Abbildung 4 ersichtlich ist, in diesen vier Ländern jeweils unter 10% (Gallie u. a. 2016:466). Bezüglich der von ihnen dabei untersuchten Arbeitszufriedenheit stellen sie für *long part-time* nur wenige Unterschiede zu anderen Beschäftigungsarten fest, nur bei den Frauen in Grossbritannien stellen sie, verglichen mit Vollzeitwerbstätigen und unter Kontrolle der Zufriedenheit mit dem Umfang der Arbeitsstunden, eine niedrigere Arbeitszufriedenheit fest (Gallie u. a. 2016:472).

Abbildung 4: Anteile an Männern in Vollzeit und Teilzeitstellen nach Kategorie und Land

Bemerkungen: Berechnungen und Abbildung von Gallie u.a. (2016:466); Angaben in Prozent; Stichprobe: Weibliche Arbeitende im Alter von 20-60 Jahren (ohne Selbständige, Familienhelfer und Streitkräfte). Teilzeitdefinition auf Basis der üblichen Wochenarbeitszeit. Quelle: European Labour Force Survey (2005)

Allaart und Bellmann (2007) untersuchen das Vorkommen von unterschiedlichen Anstellungsarten in deutschen und niederländischen Firmen und unterscheiden dabei zwischen Teilzeitstellen mit weniger als 15 Stunden pro Woche, solche mit 15 bis 24 Stunden und solche mit mehr als 24 Stunden¹¹. Dabei kommen sie u.a. zum Schluss, dass Teilzeitstellen mit mehr als 24 Stunden pro Woche in den Niederlanden öfter vorkommen als in Deutschland (Allaart und Bellmann 2007:561) und dass diese Art von Anstellung öfters vorkommt, wenn die Betriebszeiten des Unternehmens länger sind als die Normalarbeitszeiten der Arbeitenden (Allaart und Bellmann 2007:565).

In Untersuchungen in einzelnen Ländern werden Anstellungsarten, die mit Fast-Vollzeitstellen vergleichbar sind, meist nicht separat analysiert. In einzelnen Ländern mit einem hohen Vorkommen solcher Stellen wird jedoch vereinzelt darauf eingegangen. Beispielsweise werden Teilzeitanstellungen mit einem Pensum von 30 und mehr Stunden im Zusammenhang mit dem Aufkommen von Teilzeitstellen in Schweden genannt. Solche Stellen seien in Schweden nicht unüblich und bezüglich Sozialleistungen gegenüber Vollzeitstellen nicht schlechter gestellt (Sundström 1997:274). Zum Vorkommen dieser Stellen und der allgemein hohe Teilzeitquote hat

¹¹ Bezüglich der Abgrenzung zu Vollzeitstellen stützen sie sich auf die Selbstklassifikation der Arbeitenden. Wenn diese angeben, Teilzeit zu arbeiten, werden sie dementsprechend klassifiziert.

gemäss Sundström (1997) u.a. ein 1979 eingeführter Anspruch auf Reduktion des Arbeitspensums nach Geburt eines Kindes auf ein Arbeitspensum von bis zu 75%, Anpassungen im Steuersystem und ein ausgeweitetes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen geführt. In Frankreich werden, wie weiter oben erwähnt, Fast-Vollzeitstellen z.T. als eigene Kategorie geführt. In Frankreich werden nach Coutrot u.a. zwei Typen von Teilzeitarbeit unterschieden (Coutrot u. a. 1997:142). Im Jahr 1982 wurde der eine Typus durch die Einführung eines Anspruch auf Pensumsreduktion begründet, welche vor allem im öffentlichen Dienst und in grossen Firmen von vielen Frauen genutzt werde, um in „reduced hours schedule“ zu arbeiten, was meist einem Arbeitspensum von 80% entspreche (Coutrot u. a. 1997:142). Der zweite Typus, nämlich „part-time jobs“, weist niedrigere Arbeitspensum auf und werde vor allem von jungen Arbeitenden in Verkaufs- und Dienstleistungsberufen ausgeübt (Coutrot u. a. 1997:142). Für die Vereinigten Staaten von Amerika halten Drobnič und Wittig (1997:311) fest, dass vor allem *secondary* Teilzeitstellen im Sinn von Tilly (1991) vorkommen. Analysen zu Kategorien, die mit Fast-Vollzeitstellen vergleichbar sind, liegen für die Vereinigten Staaten nach dem Kenntnisstand des Autors nicht vor. In Grossbritannien wird zwar ein Anstieg von Fast-Vollzeitstellen in Führungspositionen beobachtet, allerdings bleibe die Qualität und der Arbeitsumfang der meisten Teilzeitstellen weiterhin gering: „There is some evidence of an increase in (longer-hours) PT jobs in senior positions, but only time will tell if this translates into better PT jobs on a wider scale.“ (Warren und Lyonette 2015:82) Guinea-Martin u.a. (2018) untersuchen Geschlechtssegregation in einer Lebenslaufperspektive auch anhand von Daten aus Grossbritannien und führen bei der Messung der Arbeitsmarktintegration u.a. *reduced-full time* mit 30 bis 34 Stunden pro Woche als Kategorie auf. Dabei beobachten sie im Zeitraum zwischen 1993 und 2013 u.a. einen Anstieg der Bedeutung dieser Anstellungsart für Personen im Alter über 55 Jahren (Guinea-Martin u. a. 2018:991), fokussieren sich aber nicht im Detail auf Eigenheiten dieser Kategorie. Insgesamt zeigt sich nach der Sichtung von internationalen Forschungsergebnissen also, dass die Benennung der Kategorie der Fast-Vollzeitstellen sehr unterschiedlich ist und dass nach dem Kenntnisstand des Autors nur sehr wenige direkt auf diese Kategorie ausgelegte Analysen publiziert wurden.

2.2.2 Fast-Vollzeit Stellen in der Schweiz

In der Schweiz ist die Teilzeitquote im internationalen Vergleich sowohl bei den Frauen, als auch bei den Männern hoch. Mit 61.6 % der erwerbstätigen Frauen und 18.9 % der erwerbstätigen Männer weist die Schweiz im Jahr 2017 nach den Niederlanden die höchsten Teilzeitquoten auf (Bundesamt für Statistik 2019e:7). In der Schweizer Forschung wurde Teilzeitarbeit aus sozialwissenschaftlicher Perspektive v.a. mit den Schwerpunkten der Arbeitsmarktintegration von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder als atypisches Arbeitsverhältnis untersucht (siehe bspw. Baumgarten u. a. 2016; Baumgartner 2003; Buchmann u. a. 2002; Buchmann, Kriesi, und Sacchi 2010; Diekmann 2008; Ernst Stähli u. a. 2009; Höpflinger, Charles, und Debrunner 1991; Konjunkturforschungsstelle (KOF) 2017; Krone-Germann 2011; Krone-Germann und Aymone de Chambrier 2011; Levy und Widmer 2013; Nollert und Pelizzari 2008; Schwiter und Baumgarten 2017;

Sousa-Poza und Henneberger 2001; Stern u. a. 2013; Widmer und Ritschard 2009). In der Schweiz werden, wie weiter oben ausgeführt, sowohl in den amtlichen Statistiken als auch in der Forschung verschiedene Formen von Teilzeitarbeit unterschieden, dabei wird jedoch hauptsächlich zwischen (marginalen und substanziellen) Teilzeitstellen und Vollzeitstellen unterschieden. Forschung zu längeren Teilzeitstellen respektive zu Fast-Vollzeitstellen ist wie auch in anderen Ländern nur in sehr geringem Ausmass vorhanden. Die einzelnen Befunde sollen hier kurz vorgestellt werden. Wie weiter oben erwähnt, weist das BFS einzelne Statistiken für eine mit Fast-Vollzeitstellen vergleichbare Kategorie aus. Es stellt dabei fest, dass Beschäftigungsgrade zwischen 80 und 89% bei Männern häufiger sind als bei Frauen (Bundesamt für Statistik 2019e:5). Für das Jahr 2017 schätzt das BFS, dass 17.5% der teilzeiterwerbstätigen Frauen und 26.2% der teilzeiterwerbstätigen Männer in Teilzeitbeschäftigungen mit einem Pensum zwischen 80 und 89% angestellt sind (Bundesamt für Statistik 2019e:5). Detailliertere Analysen des BFS zu dieser Anstellungsart liegen jedoch nach dem Kenntnisstand des Autors nicht vor. Davon abgesehen werden ähnliche Anstellungsarten nicht ausdrücklich untersucht. Sie erscheinen aber als Analysekategorien in Untersuchungen zur gewünschten Arbeitszeit (Baumgarten u. a. 2016; Sousa-Poza und Henneberger 2001), wobei ein Bedürfnis nach mehr Fast-Vollzeitstellen¹² für hochqualifizierte Arbeitende (Sousa-Poza und Henneberger 2001:13) und Väter (Baumgarten u. a. 2016:82) beobachtet wird. Ausserdem wird für Fast-Vollzeitstellen festgestellt, dass gegenüber Vollzeitstellen die Wahrscheinlichkeit sinkt, in der Geschäftsleitung eines Unternehmens mit mehr als 20 Mitarbeitenden zu sein (Konjunkturforschungsstelle (KOF) 2017)¹³.

2.2.3 Arbeitsdefinition von Fast-Vollzeitstellen

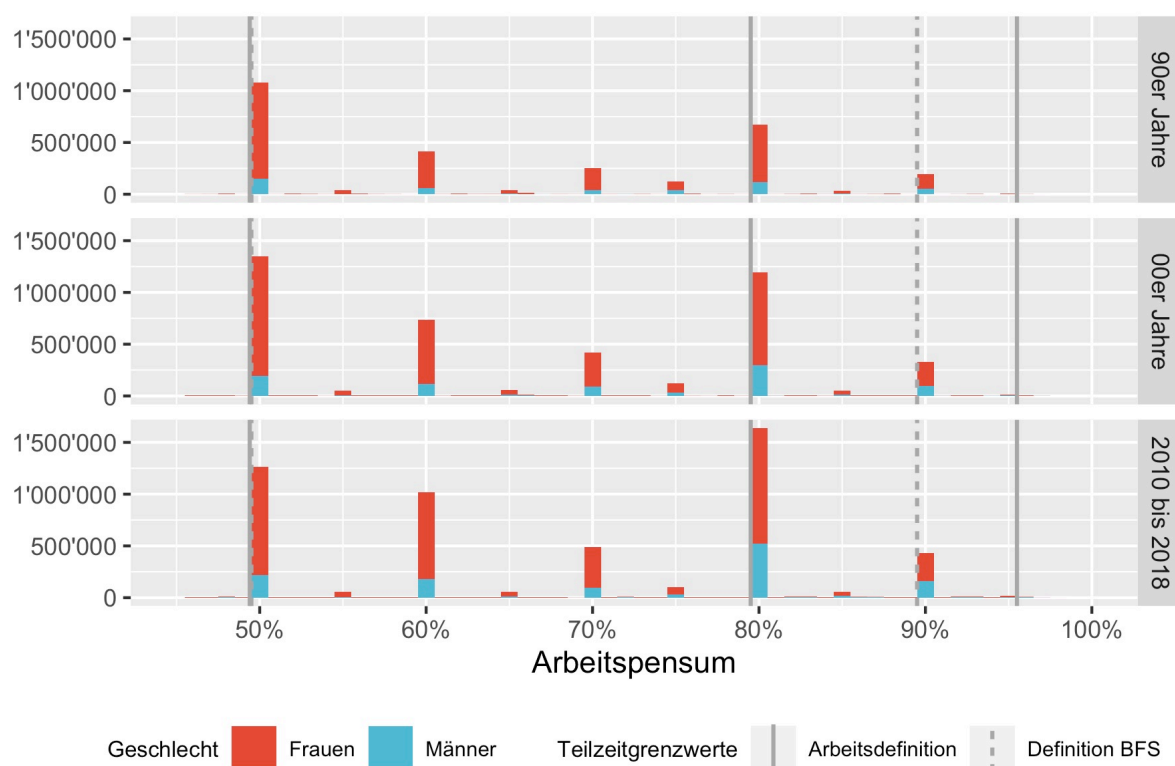
Unabhängig davon, ob die Anstellungstypen nun *reduced hours work*, *moderate full-time hours*, *longer hours part time*, *reduced full time* oder *Fast-Vollzeit* genannt werden, ob eine entsprechende Anstellungsart mit einem Pensumbereich oder einem Bereich von wöchentlichen Arbeitsstunden umschrieben wird, gemeint sind immer Stellen mit mehr Arbeitsstunden als Teilzeitstellen, wie sie in der Theorie zumeist klassifiziert werden, die aber gleichzeitig auch keine Vollzeitstellen sind, sondern auch während einer Arbeitswoche Zeit für andere Beschäftigungen resp. Verpflichtungen bieten. Da der Ausgangspunkt dieser Arbeit eine Zunahme eines Teilzeittyps nach Umfang ist, ist es naheliegend die Definition auch nach dem Umfang vorzunehmen. Allfällige Unterschiede bezüglich der Motive der Arbeitenden und Firmen können sodann als Mittel zur Einordnung der Kategorie dienen. Zur genauen Definition nach Umfang können entweder die Anzahl Arbeitsstunden pro Woche oder auch die Anstellungsprozente beigezogen werden. Die Anzahl Normalarbeitsstunden variiert dabei zwischen den Branchen. Im Jahr 2018 reichte das Spektrum von 40.4 Stunden in den

¹² In der Untersuchung von Sousa-Poza und Hennenberger ist von Stellen mit wöchentlichen Arbeitsstunden zwischen 30 und 39 Stunden in der Analyse von Baumgarten u.a. von 80% Stellen die Rede.

¹³ In der Analyse der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF) umfasst die Kategorie Arbeitspensum von 70 bis 89%.

Branchen *Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen* und *Telekommunikation* bis zu 43 Stunden in der Branche *Wasserversorgung, Beseitigung von Umweltverschmutz* (Bundesamt für Statistik 2019a). Eine starre Einteilung nach Anzahl Stunden pro Woche kann so für unterschiedliche Berufe und in verschiedenen Branchen je nach Normalarbeitszeit eine andere Bedeutung haben. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind dabei hauptsächlich auf unterschiedlich lange Arbeitstage und nicht auf eine unterschiedliche Zahl an Arbeitstagen zurückzuführen. So lässt sich über die die mehrheitlich etablierte 5-Tage Woche und deren Verknüpfung mit den Anstellungsprozenten eine einheitlichere Lösung finden.

Abbildung 5: Teilzeitdefinitionen und Anzahl der Personen nach Teilzeitpensen ab 45%



Bemerkungen: Stellen mit einem Pensum von 45 bis 99%;
eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1991-2018; n = 93'039; gewichtet

Dabei kann eine 100% Anstellung theoretisch gut in 5 Tage mit je 20% eingeteilt werden. Eine Anstellung von 80% heisst dann für alle Personen in Berufen mit einer 5-Tage-Woche, dass sie vier Tage arbeiten und ein Tag für andere Beschäftigungen zu Verfügung steht. Da Anstellungen mit weniger als vier Arbeitstagen oft als klassische Teilzeitarbeit gezählt werden und solche Anstellungen auch inhaltlich noch einen Schritt weiter von einem Vollzeitarbeitsverhältnis entfernt sind, werden diese nicht mehr zu den Fast-Vollzeitstellen gezählt. Die Abgrenzung gegenüber Vollzeitstellen wird bei 95% gesetzt, da die zusätzlich freie Zeit mit mehr als 95% gegenüber 100% verschwindend klein wird. Zudem drängt sich eine Abspaltung der Kategorie der Fast-Vollzeitstellen von der Kategorie der substanziellen Teilzeit beim Grenzwert von 80% auch beim Blick auf die Entwicklung der

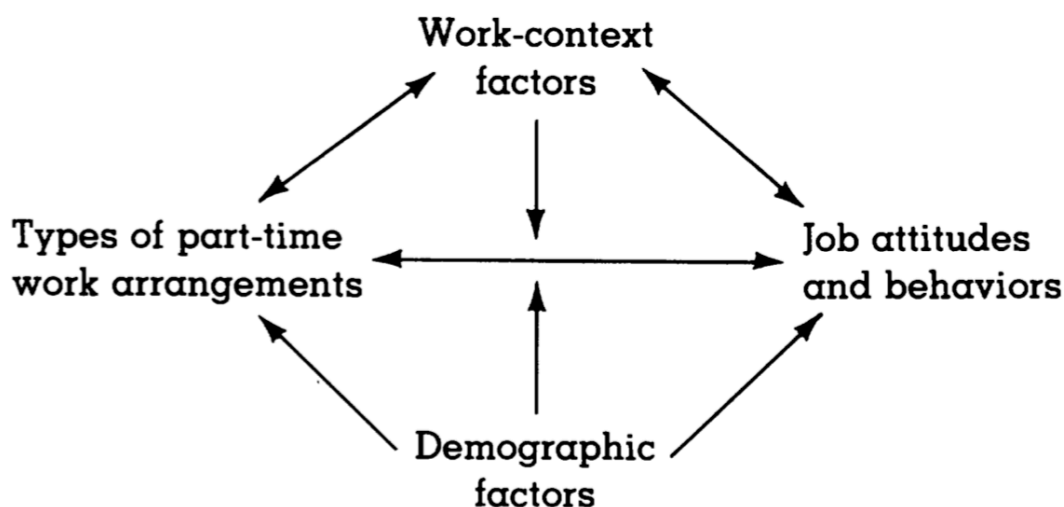
verschiedenen Pensen auf. Abbildung 5 zeigt die Anzahl Personen nach Arbeitspensum für die 90er Jahre, die 00er Jahre und die Jahre von 2010 bis 2018. Während in den 90er Jahren Stellen mit einem Pensum von 80% eine untergeordnete Rolle spielten, ist die Bedeutung bis in die 10er Jahre so stark gewachsen, dass es hochgerechnet mehr Personen in 80% Stellen als in 50% Stellen gibt. Eine Zweiteilung der Kategorie der substanziellen Teilzeit mit zusätzlicher Einbindung von Stellen mit einem Pensum von bis zu 95% scheint so eine sinnvolle neue Kategorisierung zu sein. *Als Fast-Vollzeitstellen gelten für diese Arbeit also Stellen mit einem Pensum von mindestens 80% und höchstens 95%.* Die Abgrenzung zwischen substanzieller und marginaler Teilzeit beim Grenzwert von 50% des Bundesamts für Statistik wird übernommen. Stellen mit einem Pensum von 50 bis 79% werden also als substanzielle Teilzeit und solche mit einem Pensum von 1 bis 49% als marginale Teilzeit klassifiziert.

3 Begünstigende Faktoren von Teilzeit und Fast-Vollzeit

In diesem Abschnitt werden Theorien zu Faktoren, welche eine *individuelle Entscheidung* für resp. die *Anstellung* in einer Fast-Vollzeitstelle anstatt einer substanziellen Teilzeitstelle oder einer Vollzeitstelle begünstigen, dargelegt. Da für die Kategorie der Fast-Vollzeitstellen selbst, wie weiter oben erwähnt, nur wenig Theorie vorhanden ist, muss für viele Theorien angenommen werden, dass Fast-Vollzeitstellen eine Mischung von Charakteristika von substanziellen Teilzeitstellen sowie Vollzeitstellen aufweisen. Es werden darum in den folgenden Abschnitten hauptsächlich Theorien zur Abgrenzung von Voll- und Teilzeit herbeigezogen. Diese Theorien gehen meist von Vollzeitstellen als Normalarbeitsverhältnis aus und versuchen dann Gründe für die Anstellungen in Teilzeitstellen aufzuzeigen und zu konkretisieren. In einem ersten Teil werden Theorien vorgestellt, die sich auf einer Mikroebene auf Präferenzen und Kosten-Nutzen Überlegungen von Einzelpersonen selbst und von Personen in Haushalten fokussieren. In einem zweiten Teil werden dann strukturelle Ansätze herbeigezogen, in denen der Fokus auf Rollenerwartungen, Sozialisation, Geschlechterkulturen und Geschlechterordnungen sowie auf die Segmentation und Segregation des Arbeitsmarktes und auf organisationstheoretische Überlegungen gelegt wird.

Die herangezogenen Theorien sollten dabei nicht als ursächlich erklärende Theorien verstanden werden. Vielmehr sollen die Theorien dazu genutzt werden, Fast-Vollzeitstellen gegenüber substanziellen Teilzeitanstellungen und Vollzeitanstellungen einzuordnen und Unterschiede in den Bestimmungsgründen der verschiedenen Anstellungsarten hervorzuheben. Dabei wird sich u.a. an dem von Feldmann vorgeschlagenen Analyserahmen orientiert (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Analyserahmen für Teilzeitanstellungen von Feldmann



Bemerkung: Abbildung von Feldmann (1990:110)

Wie Feldman (1990) hervorhebt sind bei der Untersuchung von Teilzeit die vielschichtigen Interdependenzen zwischen individuellen Merkmalen, Präferenzen, Arbeitsfaktoren und Anstellungstypen zu berücksichtigen. Die verschiedenen gegenseitigen Einflussrichtungen sollen dabei verdeutlichen, dass einfache ursächliche Erklärungen, wenn nicht unmöglich, dann sehr schwierig zu vertreten sind. Es wird daher in der Folge bei der theoretischen Verortung von Fast-Vollzeitstellen auch nicht darum gehen, die Bestimmungsgründe in einer endgültigen Form zu finden und diese dann zu überprüfen. Vielmehr geht es darum, Themenkomplexe hervorzuheben, die mit Fast-Vollzeitstellen resp. Teilzeitstellen zusammenhängen, in dem sie die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeit angestellt zu sein erhöhen oder vermindern. Dabei werden so weit wie möglich bisherige Forschungsbefunde miteinbezogen.

3.1 Mikro-Theorien

3.1.1 Kosten-Nutzen Maximierung von Individuen

Nach der Humankapitaltheorie optimieren die Handelnden durch ihre Entscheidungen ihre aktuellen und zukünftigen Gewinne, indem sie ihre Produktivität bspw. durch Bildungsinvestitionen erweitern und sie auf dem Arbeitsmarkt verkaufen (Becker 1975). Dabei geht die Theorie von rational handelnden Individuen aus, die ihren Nutzen mit den vorhandenen Ressourcen maximieren. Diese mikro-ökonomische Theorie macht in dieser allgemeinen Form keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Beide entscheiden wie sie mit der begrenzten Ressource Zeit am besten umgehen (Becker 1965, 1975:56–71). Eine Vollzeitstelle wird dabei gegenüber einer Teilzeitstelle nicht nur unmittelbar zum grössten Gewinn durch den höchsten Lohn führen, sondern auch auf langfristige Sicht wieder verwertbare Ressourcen, wie Arbeitserfahrung, Berufsstatus und Altersvorsorge bringen (Becker 1975). Allerdings werden durch Ausbildung die längerfristigen Gewinnchancen erhöht, wodurch eine Arbeitszeitverkürzung zugunsten einer Ausbildung wiederum als rationale Handlung eingeordnet wird (Becker 1975). Nach dieser Theorie ist zu erwarten, dass Personen möglichst viel Gewinn aus ihrem Arbeitsleben erhalten wollen und darum die Arbeitszeit eher erweitern als verkürzen, ausser wenn sie ihre Zeit in zukünftige Gewinne „investieren“. Mit anderen Worten ist nach dieser Theorie zu erwarten, dass Personen grundsätzlich eher Fast-Vollzeit als substanzielle Teilzeit und eher Vollzeit als Fast-Vollzeit arbeiten, ausser wenn sie in einer Ausbildung sind.

Diese Grundannahme wird in weiteren mikro-ökonomischen Ansätzen zudem durch weitere Konzepte ergänzt. Ausgangspunkt eines ergänzenden Konzepts, des Substitutionseffekts, ist die Güterabwägung zwischen Freizeit und Einkommen. In einer vereinfachten Form dargelegt, besagt die Annahme des Substitutionseffekts, dass sich die Arbeit gegenüber der Freizeit bei höherem Einkommen eher lohnt und Personen mit hohem Lohn ihre Freizeit folglich eher durch Arbeitszeit substituieren (Franz 2006:33). Mit anderen Worten heisst das, dass Personen mit einem höheren

Lohn durch die Zeit, welche sie mit Arbeit verbringen, einen höheren Gewinn davontragen, den sie wiederum für andere Güter nutzen können. Demnach ist zu erwarten, dass Personen mit höheren Löhnen eher Vollzeit als Fast-Vollzeit und eher Fast-Vollzeit als substanzielle Teilzeit arbeiten. Das zweite hier hinzugezogene Konzept, jenes des Einkommenseffekts, wirkt in eine entgegengesetzte Richtung. Die Annahme ist dabei, dass ab einem gewissen Einkommen der zusätzliche Nutzen von zusätzlichem Einkommen gegenüber dem zusätzlichen Nutzen von zusätzlicher Freizeit schrumpft (Franz 2006:33). Wird dieses Konzept miteinbezogen ist davon auszugehen, dass sich Personen ab einem bestimmten Einkommen eher für Teilzeitarbeit als Vollzeitarbeit entscheiden, weil sie sich ab einem gewissen Einkommen Freizeit resp. Zeit ohne Lohnarbeit „erkaufen“ können.

3.1.2 Kosten-Nutzen Überlegungen im Haushalt

Ansätze zu Kosten-Nutzen Überlegungen in Haushalten modellieren Haushalte meist als Einheiten, in denen einerseits auf dem Arbeitsmarkt monetäre Ressourcen erzielt werden müssen und andererseits im privaten Bereich Haushaltsarbeiten erledigen müssen. Die neue Haushaltsökonomie geht dabei wie die Humankapitaltheorie vom Grundsatz der Nutzenmaximierung aus. Im Gegensatz zur Humankapitaltheorie stehen bei der Neuen Haushaltsökonomie aber nicht Individuen, sondern Familien als nutzenmaximierende Einheit im Zentrum. In der Theorie der Neuen Haushaltsökonomie wird also davon ausgegangen, dass die Familie als Einheit versucht ihren Nutzen zu maximieren (Becker 1974, 1976). Dabei werden Kinder in dieser Theorie als „Produkte“ des Haushalts gesehen, wobei für deren „Produktion“ Zeitressourcen gebraucht werden, die dann nur noch in einem geringeren Mass in die Arbeit investiert werden können (Becker 1974:318). Die Akteure entscheiden auf Grundlage des eingeschätzten Potenzials der Mitglieder rational, welche Arbeitsteilung den höchsten Nutzen hat (Becker 1974, 1976). Folglich ist zu erwarten, dass Personen mit der besten Ausbildung und dem höchsten potenziellen Einkommen im Haushalt in einem grösseren Ausmass auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden als weniger gut ausgebildete Personen mit entsprechend geringerem potenziellen Einkommen. Umgekehrt werden nach diesem Ansatz jene Personen mit dem höchsten Potenzial für Haushaltsarbeiten und Kindererziehung auch eher für diese Arbeit eingesetzt (Becker 1974). Empirische Analysen in den USA und Australien betonen dabei, dass die Theorie substanziell zur Erklärung der Haushaltsarbeitsverteilung in vielen Haushalten beiträgt, aber Probleme hat, die Haushaltsarbeitsverteilung zu erklären, wenn Frauen ein höheres Potenzial auf dem Arbeitsmarkt aufweisen (Bittman u. a. 2003).

Ausgehend von einem Rational-Choice Ansatz geht die Ressourcentheorie davon aus, dass die Arbeitsteilung in einer Lebensgemeinschaft machtgesteuert verhandelt wird (siehe bspw. Künzler 1994). Dabei möchten alle Personen ihre Kosten resp. ihr Aufwand möglichst gering halten und versuchen ihre Position mittels Ressourcen und Sanktionen durchzusetzen (Künzler 1994:45). Dabei können nicht nur monetäre Ressourcen, sowie Bildung und Bildungschancen als Ressourcen gesehen werden, sondern bis hin zu sexueller Attraktivität ein ganzes Spektrum an Mitteln, mit denen

die eigene Verhandlungsposition gestärkt werden kann (Künzler 1994:45). Dabei beobachtet Künzler anhand einer Analyse der Aufteilung der Hausarbeit in der Bundesrepublik Deutschland der 80er und 90er Jahre, dass sich die Aushandlungsprozesse nach Neuer Haushaltsökonomie und nach Ressourcentheorie im Ergebnis oft entsprechen:

„Geringere Karriere- und Einkommenschancen von Frauen ziehen eine traditionelle familiäre Arbeitsteilung nach sich - gleichgültig, ob sie das Ergebnis machtgesteuerter Verhandlungen der Partner ist, bei denen Einkommen als externe Ressource eingesetzt wird (Ressourcen-Theorie), oder ob sich die Partner einvernehmlich und zur Maximierung des Gesamtnutzens der Familie spezialisieren.“ (Künzler 1994:209–10)

Anhand beider Theorien ist demnach auch davon auszugehen, dass Personen mit höherem Bildungsabschluss eher auf dem Arbeitsmarkt und weniger im Haushalt eingesetzt werden. Die Ressourcentheorie erklärt die Ungleichheit der Arbeitsteilung in Haushalten jedoch zusätzlich mit einem Ungleichgewicht der Verhandlungsmacht zugunsten der Männer.

3.1.3 Präferenztheorie

Die zentrale Aussage der Präferenztheorie von Hakim besagt, dass sich Frauen in Bezug auf ihre Lebensläufe idealtypisch in drei Kategorien mit unterschiedlichen Interessen einteilen lassen (Hakim 2000:157). Wie weiter oben ausgeführt unterscheidet Hakim die drei Typen *haushaltsorientiert*, *adaptiv* und *berufsorientiert*. Sie geht davon aus, dass eine Revolution der Chancengleichheit, welche allen Frauen Zugang zu allen Berufen ermögliche, und eine Revolution der Empfängnisverhütung, welche Frauen die Kontrolle über die Geburt von Kindern gebe, Frauen eine echte Entscheidungsfreiheit über ihr Leben gegeben habe (Hakim 2000:274). Zudem habe die Ausweitung von *white-collar* Berufen, die Schaffung von Arbeitsstellen, die sich für Zweitverdiener*innen eignen, und eine Zunahme der Wichtigkeit von Werten, Einstellungen und Präferenzen in westlichen Ländern zu einer erhöhten Wahlfreiheit geführt (Hakim 2002:434). In diesem sogenannten „Neuen Szenario“¹⁴ bestehen Kontexteffekte und institutionelle Schranken weiterhin, nach Hakim sorgen die gerade genannten gesellschaftlichen Prozesse aber dafür, dass die Präferenzen der Frauen als Entscheidungsfaktor über die Zeit wichtiger geworden sind und weiter wichtiger werden (Hakim 2000:275). Dieses „Neue Szenario“ wurde gemäss Hakim (2000:274–75) in den USA und Grossbritannien schon früh erreicht und werde in der Tendenz auch in anderen Industrienationen eintreffen. Bezüglich Vorkommen der verschiedenen Typen geht Hakim von einer „Normalverteilung“ aus, d.h. dass die meisten Frauen in Westeuropa dem Idealtypus *adaptiv* zugerechnet werden können und auf die anderen beiden Kategorien nur rund 20% entfallen (Hakim 2000:156–57). Die gleichen Idealtypen kommen nach Hakim auch bei Männern vor, verteilen sich

¹⁴ Eigene Übersetzung aus dem Englischen, im Original heisst es *new scenario* (Hakim 2000:275).

aber bezüglich Vorkommen mit einem Schwerpunkt bei den berufsorientierten Männern anders als bei Frauen (Hakim 2000:255).

Ob eine Person in einer bestimmten Anstellungsart beschäftigt ist, wird nach dieser Theorie also hauptsächlich von den individuellen Präferenzen bestimmt. Dabei kann sowohl angenommen werden, dass berufsorientierte Personen Fast-Vollzeit arbeiten, als auch dass adaptive Personen Fast-Vollzeit arbeiten. Denn einerseits werden Fast-Vollzeitstellen, wie weiter oben erwähnt, bei ihrer Analyse der Vollzeit zugeordnet und v.a. berufsorientierte Personen entscheiden sich für Vollzeit. Fast-Vollzeitstellen können im Spektrum von Hakim von berufsorientiert über adaptiv nach familienorientiert in diesem Sinne als berufsorientiert eingeordnet werden. Andererseits kann aber auch argumentiert werden, dass Fast-Vollzeitstellen von adaptiven Personen gewählt werden. Denn wie weiter oben erwähnt werden Fast-Vollzeitstellen nach Hakim vor allem auf Wunsch nach einer Pensumsreduktion im Sinne einer Übergangslösung geschaffen.

3.1.4 Kritik an der Präferenztheorie

Während bei Hakim die Präferenzen der Arbeitenden im Vordergrund stehen, betonen andere neben dem Faktor Präferenzen die Relevanz von Sachzwängen (bspw. Crompton und Harris 1998; Duncan 2005; Ernst Stähli u. a. 2009; Gash 2008; Kangas und Rostgaard 2007; McRae 2003). Crompton und Harris (1998) argumentieren, dass die Präferenztheorie zu deterministisch sei und kontextuelle Faktoren wie Arbeitsteilungsmodelle, Wohlfahrtsregime, Bildungssysteme, Sozialversicherungssysteme und allgemein Ideen über Männlichkeit und Weiblichkeit als Ursprünge der Präferenzen und Faktoren an sich ausblende. McRae (2003:333) hebt hervor, dass sich „adaptive“ Frauen in Bezug auf ihre Präferenzen nur schwer von den anderen beiden Typen unterscheiden lassen, dass sich aber bei Frauen klare Unterschiede bezüglich den Möglichkeiten, trotz bestehender Sachzwängen nach ihren Präferenzen zu handeln, finden. So finden einige Frauen nach der Geburt keine Arbeit; andere müssen aus finanziellen Gründen einer ungewünschten Arbeit nachgehen; andere haben Partner mit altmodischen Vorstellungen; andere können sich keine Kinderbetreuungseinrichtungen leisten und wiederum andere konnten ihre Ausbildung aufgrund einer frühen Schwangerschaft nicht abschliessen (McRae 2003:334). Ein zentraler Kritikpunkt ist ausserdem die implizite Annahme einer Stabilität der Präferenzen über den Lebenslauf. Zu diesen Kritikpunkt heben Procter und Padfield (1999) hervor, dass viele Frauen in ihrer Analyse, die alleinstehend, kinderlos und 100% berufstätig waren, nicht als familien- oder berufsorientiert eingeordnet werden konnten, während viele Frauen mit kleinen Kindern Hausfrauen waren, wobei angezweifelt werden kann, ob der Weg zu dieser Rolle freiwillig gewählt wurde. Zudem hebt auch Duncan (2005) die Prozesshaftigkeit und Geschichtlichkeit der Präferenzen hervor:

„... preference and rationality are socially and culturally created through the development of career as an identity, through biographical experience, through relations with partners, and through the development of normative views in social

networks. In this way they become social moralities. In turn, these moralities are geographically and historically articulated.“ (Duncan 2005:73)

Die Kritik an der Präferenztheorie nimmt dabei implizit einige Konzepte vorweg, die in den nächsten Abschnitten zu strukturellen Bestimmungsgründen von Teilzeitanstellungen ausgeführt werden.

3.2 Rollentheorien und strukturelle Ansätze

Die im letzten Abschnitt kurz erläuterte Kritik an der Präferenztheorie hebt hervor, dass neben individuellen Eigenschaften strukturelle Umstände eine entscheidende Rolle zur Erfassung mit Teilzeit verknüpfter Faktoren spielen. Werden Unterschiede in den Präferenzen beobachtet, so stellt sich die Frage, wie diese Unterschiede in den Präferenzen zustande kommen. Viele Erklärungsansätze gehen dabei von sozialen Rollen, Idealvorstellungen und Normen aus, die sich auf Ebene der Individuen als Präferenzen, auf Ebene von kleinen Gemeinschaften als familiäre Arbeitsteilungen und auf Ebene des Arbeitsmarktes als berufliche Segregation bemerkbar machen. Da die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezüglich Teilzeitarbeit hervorstechen, orientieren sich viele Theorien an geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und deren Auswirkungen. Dabei werden in den folgenden Abschnitten u.a. die Herausbildung von Präferenzen, normativ aufgeladene Arbeitsteilungsmodelle in familiären Gemeinschaften sowie Segmentation bzw. Segregation auf dem Arbeitsmarkt thematisiert. Zudem werden aber auch aus Sicht der Unternehmen organisationstheoretische Annahmen als Faktoren für die Schaffung von Teilzeitstellen herangezogen.

3.2.1 Rollen- und Sozialisationstheorien

Ein prominenter Ansatz zur Erklärung unterschiedlicher Präferenzen ist die Sozialisationstheorie, die in Bezug auf die Berufswahl davon ausgeht, dass geschlechtstypische Rollenbilder, die eine Zuständigkeit von Frauen für die Familie und von Männer für die Erwerbstätigkeit nahelegen, im Prozess der Sozialisation verinnerlicht werden (Busch 2013:40–41). Es wurde diesbezüglich nicht nur in Untersuchungen in den USA festgestellt, dass geschlechtsspezifische Sozialisation unabhängig von humankapitaltheoretischen Annahmen einen Einfluss auf die Berufszugehörigkeit haben (Okamoto und England 1999). Auch in der Schweiz stellen Buchmann und Kriesi (2012) fest, dass geschlechtsstereotypische elterliche Fähigkeitszuschreibungen die Wahl von „Frauen-“ und „Männerberufen“ beeinflussen. Weitere Theorien gehen von den Rollenbildern, der für die Familie zuständigen Frau und des Vollzeit arbeitenden Mannes, aus, verknüpfen diese mit der grundlegenden Organisation der Arbeit und der Vorstellung eines Idealarbeiters auf dem Arbeitsmarkt und betonen die daraus entstehenden Ungleichheiten (Acker 1990; Williams 2000). Die Verbindung der Struktur des Arbeitsmarktes und Vorstellung eines Idealarbeiters, der Vollzeit arbeitet, auf der einen Seite und von Idealvorstellungen der Reproduktion (v.a. bezüglich Kindererziehung) auf der anderen Seite, seien an typischen Lebensläufen des männlichen Ernährermodells orientiert und

diskriminieren Frauen (Williams 2000:271). Dabei betont bspw. Williams v.a. die strukturelle Komponente dieser Unterschiede:

„... both men and women are caught in force fields that suck them back toward the ideal-worker and marginalized-caregiver roles. The key point is that gender hierarchy often happens without any bad actor in the picture; these roles result from the current structure of work rather than from the systematic abuse of male power.“ (Williams 2000:276)

Die über die Sozialisation vermittelten Fähigkeitszuschreibungen und die damit verbundenen Rollenvorstellungen wirken sich also nicht nur auf die Berufswahl, sondern auch auf die Entscheidung bezüglich eines Familienmodells und der damit verbundenen Anstellungsart aus. Teilzeit wird dabei von Männern, zumindest gemäss einer Untersuchung in den USA, z.T. als Gefahr für ihre Maskulinität wahrgenommen (Vandello u. a. 2013). Bezüglich der Teilzeitarbeit sind somit, wenn auch mit anderen Grundannahmen, auch nach diesen Theorien Unterschiede nach Geschlecht zu erwarten. Dabei wird beobachtet, dass die Verbindung von Geschlecht und Berufsrollen auch bei sich verändernden Geschlechterrollen relativ stabil sei, so bemerkt Busch für Deutschland:

„Obwohl die normativen Leitbilder der traditionellen Arbeitsteilung mit dem Bild des männlichen Familienernährers heutzutage zunehmend obsolet werden, haben diese Ausbildungsstrukturen überlebt: Berufsabschlüsse, die eher von weiblichen Auszubildenden gewählt werden, [...] bereiten meist auf familienkompatible und familienverwandte Tätigkeiten vor (soziale oder Pflegeberufe). Weiterhin sind jene von Frauen besetzten Berufe häufig Assistenzberufe mit Zuarbeitsfunktion ...“ (Busch 2013:60)

3.2.2 Geschlechter-Arrangements Ansatz

Pfau-Effinger (2000) vereint mit ihrem Geschlechter-Arrangement Ansatz Rollenvorstellungen und strukturelle Komponente in einem Konzept und zeigt wie sich unterschiedliche Geschlechter-Arrangements auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Ländern auswirken. Geschlechter-Arrangements bestehen dabei einerseits aus Geschlechterkulturen und andererseits aus Geschlechterordnungen:

„Der Begriff der Geschlechterkultur kennzeichnet die Ebene der kulturellen Leitbilder zu den Umgangsweisen von Frauen und Männern miteinander, zur geschlechtlichen Arbeitsteilung und zu den Generationenbeziehungen. Der Begriff der Geschlechterordnung [...] bezieht sich demgegenüber auf die Geschlechterstrukturen und deren institutionelle Rahmenbedingungen. Beide Ebenen werden im jeweiligen 'Geschlechter-Arrangement' auf der Grundlage des Handelns kollektiver und individueller Akteure miteinander verzahnt, besitzen aber auch eine gewisse Eigenständigkeit.“ (Pfau-Effinger 2000:235)

Ihr Geschlechter-Arrangement Ansatz vereint kulturelle und strukturelle Faktoren als Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit. Dabei hebt sie hervor, dass Unterschiede in der Familienpolitik der Länder Unterschiede in den Erwerbstätigkeitsmustern in verschiedenen Ländern nicht alleine erklären, sondern auch kulturelle Unterschiede eine entscheidende Rolle spielen (Pfau-Effinger 2012). Vereinfacht dargelegt unterscheidet sie dabei das *familienökonomische Modell*, in

dem Männer und Frauen im gemeinsamen Familienbetrieb arbeiten; das *Hausfrauenmodell der Versorgerehe*, in dem der Mann für die Arbeit im „öffentlichen“ Bereich und die Frau für jene im „privaten“ Bereich des Haushalts zuständig ist; das *Vereinbarkeits-Modell der Versorgerehe*, in dem der Mann voll erwerbstätig und grundsätzlich auch die Frau voll erwerbstätig ist, aber die Erwerbstätigkeit in einer Phase der Mutterschaft unterbricht oder reduziert; das *Doppelversorger-Modell mit staatlicher Kinderbetreuung*, in dem beide Geschlechter Vollzeit arbeiten und der Staat wesentliche Teile der Kinderbetreuung übernimmt, und das *Doppelversorgermodell*, in dem Frauen und Männer zu gleichen Anteilen erwerbstätig sind und Aufgaben der Kinderbetreuung wahrnehmen (Pfau-Effinger 2000:87–88). Diese Modelle existieren dabei in einer Gesellschaft nebeneinander, wobei eines oder mehrere Modelle als dominierende Modelle hervorstechen können (Pfau-Effinger 2000:88). Je nach Geschlechter-Arrangement entscheiden sich Personen sodann für eine bestimmte Anstellung. Sie geht dabei von drei gegenwärtig dominierenden Familienmodellen in Europa aus:

- „(1) the male breadwinner/female part-time care model;
 - (2) the dual breadwinner/external care model (with the state or the market providing care); and
 - (3) the dual breadwinner model with childcare in the extended family.
- The cultural family models which are dominant in the respective gender culture may differ in a comparative perspective between countries. Such differences are due to deep-rooted differences in the developmental paths of these countries towards modernity.” (Pfau-Effinger 2012:533)

Die Schweiz stellt dabei ein interessantes Beispiel für die Untersuchung jener kulturellen Unterschiede dar¹⁵, da angenommen werden kann, dass verschiedene Regionen unterschiedliche Ausprägungen der verschiedenen Geschlechter-Arrangements aufweisen (Bühler 2002; Nollert und Gasser 2017). So wird u.a. beobachtet, dass in französisch- und italienischsprachigen Teilen des Landes weniger Frauen erwerbstätig sind, aber erwerbstätige Mütter in eher höheren Pensen arbeiten (Epple u. a. 2015:150).

3.2.3 Segmentationstheorien

In Segmentationstheorien wird im Gegensatz zu (neo)klassischen Arbeitsmarkttheorien nicht angenommen, dass der Arbeitsmarkt ein für alle offener Markt ist, sondern dass er sich in – zumindest nur mit Hindernissen durchlässige – Segmente teilt. Die Theorie des dualen Arbeitsmarkts von Averitt (1968) besagt, dass sich die Wirtschaft in einen zentralen und einen peripheren Bereich einteilen lässt. Die beiden Bereiche lassen sich folgendermassen beschreiben:

„Im Kernsektor finden sich die Unternehmen mit hoher Macht auf Produktmärkten, in der Peripherie sind diejenigen Firmen angesiedelt, die diesbezüglich wenig Macht besitzen. Unternehmen des Kernsektors sind in den Schlüsselindustrien angesiedelt, in denen auf internationaler Ebene Wettbewerbsfähigkeit wichtig ist.

¹⁵ Während in diesem Abschnitt nur kurz die für die Einordnung von Fast-Vollzeitstellen relevanten regionalen Unterschiede kurz erwähnt werden, wird die in der Schweiz über die Zeit beobachtete Entwicklung der Geschlechter-Arrangements in Abschnitt 4.1.2 genauer erläutert.

Mit der Teilung in zwei Produktmarktsegmente korreliert eine Teilung des Arbeitsmarktes: Im primären Kernsegment werden Jobs mit hohen Qualifikationsanforderungen, stabilen Beschäftigungschancen und hohen Löhnen angeboten, im sekundären Segment (Peripherie) findet sich schlechter bezahlte und instabile sowie niedrig qualifizierte Beschäftigung.“ (Hinz und Abraham 2018:35)

Dabei sind Teilzeitstellen historisch eher dem peripheren Bereich zugeordnet (Kalleberg, Reskin, und Hudson 2000; Lever-Tracy 1988). Ob Fast-Vollzeitstellen auch dem peripheren Bereich zugeordnet sind, lässt sich aber damit noch nicht beantworten. Falls die Stellen eher als *retention* Stellen im Sinne von Tilly gelten, würden sie im Vergleich zu substanziellen Teilzeitstellen eher dem zentralen Bereich zugeordnet werden.

Ein weiterer bekannter Ansatz der Segmentationstheorie wurde von Sengenberger (1987) formuliert und unterscheidet zwischen drei Teilen des Arbeitsmarkts; der firmeninterne Arbeitsmarkt, der nach Berufen getrennte Arbeitsmarkt und der periphere Arbeitsmarkt, in dem nach keinen bestimmten Qualifikationen verlangt wird. Je nach dem auf welchem Arbeitsmarkt eine Stelle vergeben wird, haben unterschiedliche Gruppen die Möglichkeit die Stelle zu besetzen; beim internen Arbeitsmarkt kommen nur Personen in Frage, welche schon in der entsprechenden Firma arbeiten; auf dem nach Berufen getrennten Arbeitsmarkt werden nur Personen mit entsprechender beruflicher Qualifikation berücksichtigt, während der periphere Stellenmarkt grundsätzlich allen Personen offen stehe (Sengenberger 1987:117–204). Dabei ist für die Arbeit insbesondere die Trennung des Arbeitsmarkt nach Berufen von Interesse. Diese ist auf dem Schweizer Arbeitsmarkt¹⁶ relativ stark ausgeprägt (Charles 2000; Kriesi, Buchmann, und Sacchi 2010; Sacchi, Kriesi, und Buchmann 2016). Mit anderen Worten werden auf dem Schweizer Stellenmarkt oft nur Personen gesucht, welche passende berufliche Qualifikationen nachweisen können. Die starke Segmentation nach Berufen legt sodann auch nahe, dass es in Bezug auf das Vorkommen von Teilzeitarbeit Unterschiede nach Berufsgruppen gibt. Diese Annahme wird auch von den Zahlen des Bundesamt für Statistik gestützt, das beobachtet, dass der Anteil an Personen, die in Teilzeit angestellt sind, nach Berufsgruppen stark variiert (Bundesamt für Statistik 2019e). Teilzeitarbeit nach der Definition des BFS ist dabei vor allem bei Hilfsarbeitskräften, Bürokräften, Dienstleistungsberufen und Verkaufsberufen verbreitet (Bundesamt für Statistik 2019e).

3.2.4 Segregation

Eng verknüpft mit der beruflichen Segmentation ist auch die Segregation nach Geschlecht (Charles und Grusky 2004; Levanon und Grusky 2016). Geschlechtssegregation meint in diesem

¹⁶ Der Arbeitsmarkt ist bspw. auch in Deutschland stark, aber bspw. in den USA schwächer segmentiert (Blossfeld und Mayer 1988).

Zusammenhang, dass Frauen und Männer verschiedene Berufe ausüben, was über die Zeit relativ stabil ist, in vielen Ländern festgestellt wurde (Achatz 2018; Busch 2013) und auch in der Schweiz relativ stark ausgeprägt ist (Buchmann und Kriesi 2008; Charles 1992; Kriesi u. a. 2010; Schmid 2016). Während weiter oben schon Ausführungen dazu gemacht wurden, wie Sozialisation und Rollenerwartungen über die Berufswahl zur beruflichen Segregation führen können, sollen hier auch Theorien zur Persistenz der Segregation herangezogen werden. Eine prominente Theorie zur Erklärung der Stabilität der Segregation ist die Theorie statistischer Diskriminierung (Arrow 1973; Phelps 1972). Diese besagt auf den Arbeitsmarkt bezogen, dass Unternehmen mit ihren unvollständigen Informationen über sich bewerbende Personen ihre Perzeption der Gruppe, zu welcher sie die sich bewerbende Person zuordnen, verwendet, um zu entscheiden, ob diese Person angestellt wird oder nicht (Bielby und Baron 1986; Blossfeld und Mayer 1988). Wie eine solche statische Diskriminierung ablaufen kann erklärt bspw. Künzler mit folgenden Ausführungen:

„Das einmal gewählte Muster traditioneller familialer Arbeitsteilung wiederum führt zu einer weiteren und steigen [sic!] Verschlechterung der Karriere- und Einkommenschancen. Wenn die Theorie der statistischen Diskriminierung recht hat, dann hat dieser Circulus vitiosus auch für kinderlose Frauen Konsequenzen: Arbeitgeber rechnen mit Wahrscheinlichkeiten einer geringeren Verfügbarkeit von Frauen aufgrund ihrer familialen Bindungen und sind bei Einstellung, Beförderung und Humankapitalinvestitionen entsprechend zögerlich - bei allen Frauen.“ (Künzler 1994:210)

Zudem wird die Segregation auch mit Homophilie in sozialen Netzwerken begründet (McPherson, Smith-Lovin, und Cook 2001), also der Neigung vor allem mit Personen zu interagieren – oder mit Bezug auf den Arbeitsmarkt einzustellen – welche in Bezug auf soziodemographische Merkmale wie bspw. dem Geschlecht ähnlich sind (Busch 2013:68). Mit anderen Worten ist zu erwarten, dass die Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt neben der Berücksichtigung von Qualifikationen und ähnlichem auch anhand diskriminierender Praxen, die auf statistisch begründeten oder auch unbegründeten geschlechtsspezifischen Stereotypen beruhen, und auch Vorlieben der Personen erfolgt, welche für die Einstellung von Personen zuständig sind. Da nun der Arbeitsmarkt stark nach Berufen segmentiert ist, der Anteil Frauen in den Berufen zudem stark segregiert ist und Teilzeitarbeit vor allem von Frauen ausgeübt wird, sind diese drei Themenfelder eng miteinander verknüpft (Smith, Fagan, und Rubery 1998:38). Es ist darum zu erwarten, dass der Anteil an Frauen in einem Beruf mit der Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zusammenhängt.

3.2.5 Organisationsspezifische Faktoren

Während bis anhin vor allem individuelle Perspektiven und auf den Arbeitsmarkt bezogene Makroperspektiven eingenommen wurden, soll nun auch noch einige Gedanken aus organisationstheoretischer Sicht miteinbezogen werden. Teilzeitstellen werden zwar von Personen eingenommen, sie werden aber in Organisationen angeboten. Während zur Erhöhung der Zahl an Teilzeitstellen aus organisationstheoretischer Sicht in einem späteren Abschnitt noch mehr ausgeführt wird, sollen hier kurz Annahmen dargelegt werden, wie individuelle Berufspositionen in

Unternehmen, die Betriebsgrösse und die Verortung eines Betriebes im öffentlichen oder privaten Sektor mit der Wahrscheinlichkeit Teilzeit zu arbeiten zusammenhängen könnten. So werde in Vorgesetztenpositionen oft erwartet, dass die Personen „Rund-um-die-Uhr“ anwesend sind, Teilzeitarbeit gilt aufgrund dieser Anwesenheitskultur in Vorgesetztenpositionen als Karrierehindernis (Hipp und Stuth 2013). Dementsprechend wird sodann auch beobachtet, dass Teilzeitstellen selten in Führungspositionen vorkommen (Bundesamt für Statistik 2019e; Konjunkturforschungsstelle (KOF) 2017). Es wird jedoch auch beobachtet, dass bei vielen in einer Vollzeitstelle tätigen Managern und Managerinnen ein Wunsch zur Arbeitszeitreduzierung vorhanden ist (Hipp und Stuth 2013; Warren und Lyonette 2015). Bezüglich der Betriebsgrösse ist zu erwarten, dass grössere Betriebe eher Fast-Vollzeitstellen ausschreiben, da die Kosten für die Rekrutierung von Mitarbeitenden im Verhältnis zum Gesamtbudget geringer ausfallen würden als in kleineren Firmen (Anxo, Hussain, und Shukur 2012). So stellen Allaart und Bellmann der Erwartung entsprechend auch fest, dass kleine Firmen in Deutschland und den Niederlanden weniger Teilzeitstellen mit mehr als 24 Arbeitsstunden pro Woche anbieten als grosse Firmen (Allaart und Bellmann 2007:562). Zudem werden auch Unterschiede zwischen dem öffentlichen Sektor und der Privatwirtschaft erwartet. Diesbezüglich wurden bspw. in Deutschland beträchtliche Unterschiede beobachtet (Ellguth und Kohaut 2011). Allaart und Bellmann beobachten sodann auch, dass im öffentlichen Sektor von Deutschland und den Niederlanden Betriebe eher Teilzeitstellen mit einem Stundenpensum von mehr als 24 pro Woche anbieten als in anderen Sektoren (Allaart und Bellmann 2007:562). In der Schweiz könnten entsprechende Unterschiede zum Teil allenfalls mit dem weiter oben erwähnten, neu eingeführten Anspruch auf Reduktion des Arbeitspensums in einigen öffentlichen Personalverordnungen zusammenhängen.

3.2.6 Weitere Faktoren

Weiter werden bezüglich der Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit auch noch die Faktoren Nationalität und Alter aufgeführt. So wird beobachtet, dass hinsichtlich der Arbeitsteilung in Paarhaushalten nach Nationalität z.T. beträchtliche Unterschiede bestehen, wobei v.a. heraussteche, dass Personen ohne Schweizer Pass öfters Vollzeit arbeiten (Strub, Hüttner, und Guggisberg 2005). Zudem wird beobachtet, dass je nach Art der Teilzeitarbeit grosse Unterschiede bezüglich Alter bestehen (Baumgartner 2003).

4 Zunahme an Fast-Vollzeitstellen

Nachdem im vorletzten Kapitel Teilzeit und Fast-Vollzeit als Kategorien beschrieben wurden und im letzten Kapitel mögliche Faktoren, die eine Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle begünstigen könnten, dargelegt wurden, soll nun in diesem Kapitel mit dem Blick auf den *Anstieg* an Fast-Vollzeitstellen die Zeitdimension miteinbezogen werden. In Ermangelung an Theorien die spezifisch auf einen Anstieg an Fast-Vollzeitstellen ausgerichtet sind, werden hauptsächlich Theorien bzw. Modelle angeführt werden, die versuchen einen Anstieg an allen Teilzeitstellen zu erklären. Dabei wird sich u.a. an Beobachtungen zu geänderten Präferenzen (bspw. Bielenski u. a. 2002), möglichen Änderungen der Geschlechter-Arrangements (Pfau-Effinger 2000), sowie internationalen Erklärungsversuchen zum Anstieg an Teilzeitstellen aus den USA (Tilly 1991), den Niederlanden (Euwals und Hogerbrugge 2006) und einer vergleichenden Perspektive von europäischen Ländern (Smith u. a. 1998) orientiert. Zuerst werden Veränderungen aus der Sicht der Arbeitenden und in der Folge Veränderungen aus der Sicht der Firmen herbeigezogen¹⁷. Aus der Sicht der Arbeitenden werden einerseits Änderungen der individuellen Arbeitszeitpräferenzen und andererseits Änderungen der Geschlechter-Arrangements herbeigezogen. Aus Sicht der Unternehmen werden zudem einerseits mögliche Reaktionen auf wahrgenommene Präferenzen der Arbeitenden und auf Anspannung auf dem Arbeitsmarkt als Element der Aushandlung zwischen Arbeitenden und Unternehmen, sowie andererseits Zeitmanagementsüberlegungen berücksichtigt. Zu den einzelnen Modellen werden jeweils Hypothesen formuliert, die dann in einem späteren Schritt geprüft werden. Da die theoretischen Annahmen zu einem Anstieg an „freiwilligen“ und „unfreiwilligen“ Teilzeitstellen dabei unterschiedlich sein können (Tilly 1991, 1992; Walsh 1999), wird ausgeführt, ob sich die Hypothesen eher auf freiwillige oder auf unfreiwillige Fast-Vollzeitstellen beziehen. Für einzelne zeitspezifische Effekte, wie bspw. den neu geschaffenen Anspruch auf Reduktion des Arbeitspensums bei einem Teil der öffentlichen Betriebe, werden aufgrund des im nächsten Kapitel vorgestellten Forschungsdesign keine Hypothesen gebildet. Anhand der zeitspezifischen Effekte in den gerechneten Modellen können solche Einflüsse zwar nicht geprüft werden, aber doch teilweise Vermutungen über einen Einfluss formuliert werden.

¹⁷ In der englischsprachigen Literatur ist diesbezüglich oft von *supply* und *demand* Faktoren die Rede, da die entsprechenden Begriffe des Angebots und der Nachfrage in der deutschen Sprache für den Arbeitsmarktkontext leicht missverstanden werden, wird in dieser Arbeit so weit wie möglich auf diese Begriffe verzichtet. Stattdessen ist von der Sicht der Arbeitenden und der Firmensicht die Rede. Der Begriff der Firma ist dabei nicht in einem engeren Sinn, sondern als Sammelbegriff für alle Institutionen, die Personen in Lohnarbeit anstellen, zu verstehen.

4.1 Sicht der Arbeitenden

4.1.1 Änderung der Präferenzen

Wie in der Einleitung hervorgehoben, wird von verschiedenen Seiten eine Verbreitung der Teilzeitpräferenzen beobachtet. Bielenski u.a. prognostizierten 2002 bei einem Vergleich von Arbeitszeitpräferenzen nach Alter und Länder in Europa ein Aufkommen eines neuen Arbeitsstandards: „many of those surveyed would prefer a new, shorter working time norm; seventy-one per cent of respondents would like to work between 30 and 40 hours per week.“ (Bielenski u. a. 2002:112). In einem weiteren europäischen Ländervergleich, anhand von Daten des *European Social Survey*, beobachten Wielers u.a. (2014), dass sich eine Präferenz zur Arbeitszeitreduktion nicht nur unter Vollzeit berufstätigen Müttern, sondern auch allgemein bei Vollzeit berufstätigen Frauen und Männern verbreite. Für die Schweiz stellen Stier und Lewin-Epstein (2003) anhand von Daten des *International Social Survey Program* aus dem Jahr 1997 fest, dass in der Schweiz der Anteil an Männern, die eine Lohneinbusse in Kauf nehmen würden, um weniger zu arbeiten, grösser ist, als der Anteil jener, die für mehr Lohn mehr arbeiten wollen. Demgegenüber seien die Anteile bei den Frauen ungefähr gleich gross (Stier und Lewin-Epstein 2003). Während Männer ihre Arbeitszeit also eher vermindern wollen, zeige sich bei Frauen kein Übergewicht in eine bestimmte Richtung (Stier und Lewin-Epstein 2003). Stier und Lewin-Epstein führen diesen Unterschied darauf zurück, dass Männer durchschnittlich eine höhere Arbeitspensen haben (Stier und Lewin-Epstein 2003:315). Umgekehrt ist es sodann auch nicht überraschend, dass mehr Frauen als Männer von einer Unterbeschäftigung betroffen sind. Das Bundesamt für Statistik (2019f) schätzt die Unterbeschäftigungsquote für das Jahr 2018 für Frauen auf rund 11.4% der Erwerbstätigen und bei Männer auf rund 3.6% der Erwerbstätigen. Dabei kommen Sousa-Poza und Hennenberger (2001) in einer Analyse von Daten der SAKE von 1998 u.a. zum Schluss, dass nach Präferenzen der Arbeitenden ein Mangel an Fast-Vollzeitstellen bestehe:

„If working-time policies at least partially aim at reducing the number of constrained individuals, then an increase in part-time jobs and a reduction of overtime is recommendable. Our results show that there is a deficiency of part-time jobs for high-qualified individuals and also part-time jobs in the range between 30 and 38 hours per week.“ (Sousa-Poza und Henneberger 2001:25)

Für einen Anstieg der Fast-Vollzeitstellen kommen dabei also einerseits ein Anstieg der Teilzeitpräferenzen von Vollzeiterwerbstätigen sowie andererseits ein Anstieg der gewünschten Arbeitsstunden von Erwerbstätigen mit einem geringeren Pensum in Frage. Mit anderen Worten könnte sich der Anteil an überbeschäftigten Vollzeiterwerbstätigen oder an unterbeschäftigten Teilzeiterwerbstätigen auf den Anteil an Fast-Vollzeitbeschäftigung auswirken, wenn die Arbeitenden eine Anstellung nach ihren Vorstellungen finden. Demnach wird erwartet, dass bei den Männern vor allem bei Vollzeiterwerbstätigen eine Zunahme der Präferenz für Fast-Vollzeitstellen zu mehr Fast-Vollzeitstellen geführt hat. Umgekehrt kann bei Frauen vor allem in Teilzeitbeschäftigung eine erhöhte

Präferenz für Fast-Vollzeitstellen erwartet werden. Werden die Annahmen verbunden, lässt sich folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 1a: Eine Zunahme in der Präferenz für Fast-Vollzeit geht mit einer Zunahme der Zahl an Fast-Vollzeitstellen einher.

4.1.2 Änderung der Geschlechter-Arrangements

Wie weiter oben beschrieben versucht der Geschlechter-Arrangement Ansatz von Pfau-Effinger Unterschiede in Erwerbstätigkeitsmuster u.a. anhand von kulturellen und institutionellen Gegebenheiten zu erklären. Zentral sind dabei Werte, Leitmodelle und Glaubenssysteme zum Verhältnis von Familie und Erwerbstätigkeit und zur Kinderbetreuung, aber auch damit verknüpfte institutionelle Strukturen wie das Angebot an externer Kinderbetreuung (Pfau-Effinger 2012:533). Diese unterscheiden sich nicht nur zwischen verschiedenen Ländern, sondern verändern sich auch über die Zeit. Pfau-Effinger unterscheidet verschiedene Pfade beim Wandel der Erwerbsbeteiligung in der Moderne. In Westdeutschland konstatiert sie bspw. eine Modernisierung durch eine weitgehende Ablösung des *Hausfrauenmodell der Versorgerehe* durch ein *Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe* (Pfau-Effinger 2000:201–7). Gemäss Levy (2013:236–37) ist das Geschlechter-Arrangement in der Schweiz mit jenem in Deutschland vergleichbar¹⁸, da zwar ein Wechsel von einem nach Geschlecht getrennten Zwei-Sphären Modell zu einem etwas diversifizierteren Modell stattgefunden hat, „traditionelle“ Modelle der Familienorganisation aber weiterhin sehr bedeutsam sind (siehe dazu auch Gasser u. a. 2015; Levy 2018; Levy, Widmer, und Kellerhals 2002; Pfau-Effinger und Euler 2014). Da im „traditionellen“ Modell des männlichen Familienernährers der Mann Vollzeit und die Frau höchstens substanzielle Teilzeit arbeitet, ist zu erwarten, dass mit dem Rückgang dieses Modells andere Beschäftigungsmodelle, wie jenes der Fast-Vollzeitstellen, verstärkt in den Vordergrund rücken. Dabei kann keine eindeutige kausale Richtung identifiziert werden die kulturellen Bedingungen auf die Art der Erwerbstätigkeit auswirken könnten, umgekehrt jedoch auch die Art der Erwerbstätigkeit auf die kulturellen Rollenvorstellungen wirken könnten. So wird in den Niederlanden, wo Teilzeitarbeit im internationalen Vergleich sehr verbreitet ist (Visser 2002), beobachtet, dass sich mit der Verbreitung von Teilzeitarbeit die Familiennormen und die Ansicht, nach der Arbeit eine soziale Pflicht ist, verändert haben (Wielers und Raven 2013). Aus dieser Sicht verändert die Anstellungsart die kulturellen Vorstellungen. Da also gegenseitige Effekte in beide Richtungen erwartet werden, könnten sich die beiden Prozesse während dem Aufkommen von neuen

¹⁸ In einer vergleichbaren Klassifikation nach Korpi (2000), die sich aber nur auf die Familienpolitik der Staaten abstützt, wird die Schweiz hingegen aufgrund einer geringerer Ausprägung staatlicher Familienunterstützung, wie z.B. Kinderbetreuung und Elternurlaub, anders klassifiziert als Deutschland. Die Schweiz gilt nach der Klassifikation in die Modelle *General family support*, *Dual earner support* und *Market oriented*, im Gegensatz zu Deutschland und weiteren umliegenden Länder als *market oriented* (Korpi 2000:147).

Arbeitszeitformen gegenseitig verstärken. Unabhängig von allfällig kausalen Richtungen lässt sich über die Zeit für die Emergenz von Fast-Vollzeitstellen in Verbindung mit dem Geschlechter-Arrangements Ansatz folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 1b: Die Abkehr von einem Modell des männlichen Familienernährers geht mit einer Zunahme der Zahl an Fast-Vollzeitstellen einher.

4.2 Firmensicht

Aus Sicht der Firmen stechen zwei Argumentationsstränge hervor. Es wird einerseits angenommen, dass Teilzeitstellen als Reaktion auf den Wunsch der Arbeitenden geschaffen werden, und es wird andererseits argumentiert, dass die Stellen vor allem wegen organisatorischen Optimierungsstrategien geschaffen werden. Diese zwei Argumentationsstränge entsprechen grob den in Abschnitt 2.1.2 mit Bezug auf Tilly (1996) erläuterten Motiven der Firmen zur Schaffung von Teilzeitstellen.

4.2.1 Das Modell der reagierenden Firmen

Wie im letzten Kapitel ausgeführt sind Teilzeitstellen stark mit dem Anteil von Frauen in einem Beruf verknüpft. So wird auch international beim Verständnis der Expansion der Teilzeitstellen Geschlecht als zentrales Konzept aufgeführt (Smith u. a. 1998:36–37). Smith u.a. führen dazu an, dass Frauen eher für Teilzeitstellen verfügbar seien:

„... part-time jobs are more likely to be created in job areas where employers rely on women, students or others who are available for part-time work, whereas similar requirements for flexibility in male-dominated workforces are usually covered by full-timers working overtime or different shift systems ...” (Smith u. a. 1998:50–51)

Die Annahme ist dabei, dass Unternehmen ihre Stellen orientiert an den potenziell Angestellten ausschreiben und sie annehmen, dass Frauen eher Teilzeit arbeiten möchten. Ist der Anteil an Frauen in einer Berufsgruppe gross, so ist zu erwarten, dass Unternehmen mehr Teilzeitstellen ausschreiben. Ein damit vergleichbares Motiv wird von Tilly beschrieben, er bezieht sich jedoch nicht auf die Einstellung von neuem Personal, sondern auf Arbeitszeitreduktionen. Denn wie in Abschnitt 2.1.2 ausgeführt erklärt Tilly seine Kategorie der *retention* Teilzeitstellen damit, dass Unternehmen auf den Wunsch der Arbeitenden nach Pensumsreduktion eingehen (Tilly 1992). Die Idee ist, dass Firmen auf die Wünsche der (potenziellen) Belegschaft eingehen und ihre Stellenangebote und bestehende Stellen entsprechend anpassen. Zur (potenziellen) Belegschaft werden mit Bezug auf die im letzten Kapitel kurz dargestellten Segmentation- und Segregationstheorien Personen einer *Berufsgruppe* gezählt. Wenn nun mehr Frauen zu den (potenziellen) Arbeitenden resp. zu einer

nachgefragten Berufsgruppe gehören, so wird angenommen, dass die Betriebe für diese Berufe eher Teilzeitstellen resp. Fast-Vollzeitstellen anbieten. Daraus lässt sich folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 2a: Eine Erhöhung des Frauenanteils in einer Berufsgruppe geht mit einer Zunahme der Zahl an Fast-Vollzeitstellen einher.

Dabei ist zu erwarten, dass vor allem jene Unternehmen auf die Wünsche der Arbeitenden bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingehen, welche mit anderen Unternehmen in einem Konkurrenzkampf um geeignete Arbeitende stehen (Barnett und Hall 2001; Davis und Kalleberg 2006; Poelmans, Chinchilla, und Cardona 2003). Inwiefern sich verändernde Präferenzen der (potenziellen) Belegschaft auf tatsächliche Veränderungen in den Anstellungen auswirken, könnte also davon abhängen, wie gross der Druck auf die Unternehmen ist, auf Wünsche der (potenziellen) Belegschaft eingehen. Eine empirische Untersuchung von Firmen in Spanien hebt beispielsweise ein Zusammenhang zwischen Frauenanteil sowie der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt und der Implementierung von Work-Life-Balance Massnahmen hervor:

„The size of the firm, the percentage of female employees, the presence of a high-commitment work system and the tightness of the labour market are associated with the implementation of a work/family programme.” (Poelmans u. a. 2003)

In der weiter oben erwähnten Studie von Allaart und Bellmann (2007), in welcher Firmen von Deutschland und den Niederlanden verglichen werden, werden für die beiden Länder diesbezüglich unterschiedliche Effekte gefunden:

„In Germany labour slack on the establishment level is negatively correlated with the number of part-time jobs. This may indicate that employers are more reluctant to meet the workers preferences if workers are in a weak position. But probably more important is that in case of labour slack staffing problems are less urgent, so that employers need less part-time workers. In the Netherlands this effect cannot be found. On the contrary, here is a negative correlation between labour shortages and the relative number of part-time jobs. Our assumption is that employers are, at least partially, successful in stimulating their employees to work full time if they need them.” (Allaart und Bellmann 2007:565)

Unabhängig von den unterschiedlichen empirischen Befunden kann zur Prüfung eines allfälligen Zusammenhangs folgende Hypothese formuliert werden:

Hypothese 2b: Eine Zunahme der Konkurrenz um Arbeitskräfte geht mit einer Zunahme der Zahl an Fast-Vollzeitstellen einher.

4.2.2 Das Flexibilisierungsmodell

In diesem Abschnitt sollen organisatorische Optimierungsstrategien in den Blick genommen werden. Während im letzten Abschnitt *retention* Teilzeitstellen im Sinne von Tilly behandelt wurden, stehen in diesem Abschnitt *secondary* Teilzeitstellen, die nach Tilly geschaffen werden, um Löhne einzusparen und die zeitliche Flexibilität zu erhöhen (Tilly 1992:331), im Vordergrund. In diesem Zusammenhang sprechen Euwals und Hogerbrugge (2006) von dynamischer Flexibilität, wenn Unternehmen Teilzeitangestellte anstellen um Veränderungen im Geschäftszyklus abzufedern, und von organisationaler Flexibilität, wenn Unternehmen Teilzeitangestellte anstellen, um zu bestimmten Geschäftszeiten genügend Arbeitende vor Ort zu haben. Anhand einer Analyse von administrativen Daten aus den Niederlanden kommen sie zum Schluss, dass der Anstieg an Anforderungen an die organisationale Flexibilität u.a. im Zuge der Liberalisierung von Ladenöffnungszeiten ein wichtiger Faktor für den Zuwachs an Teilzeitstellen war (Euwals und Hogerbrugge 2006:552). Allaart und Bellmann stellen diesbezüglich in der schon mehrfach erwähnten Analyse einen Zusammenhang zwischen Fast-Vollzeitstellen und längeren Betriebszeiten und Überstunden fest (Allaart und Bellmann 2007:565). Allerdings kommen sie in Deutschland und den Niederlanden auf unterschiedliche Resultate. Während sie in Deutschland eine positive Korrelation von Überstunden und Fast-Vollzeitstellen feststellen, ist die entsprechende Korrelation für die Niederlande negativ (Allaart und Bellmann 2007:565). Auch Analysen von Firmendaten von Kanada (Zeytinoglu 1992) und von Daten des *Second European Social Survey on Working Conditions in the European Union* (Tijdens 2002) sowie eine Analyse zur Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten in der Schweiz (Baur und Ott 2005) betonen den Zusammenhang zwischen zeitlicher Flexibilität und der Schaffung von Teilzeitstellen. Es wird also davon ausgegangen, dass Firmen bei einem Ungleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Betriebszeit bzw. Arbeitsbelastung Teilzeitstellen schaffen. Aus diesen Annahmen wird folgende Hypothese formuliert:

Hypothese 2c: Eine Erhöhung der zeitlichen Flexibilitätsanforderungen geht mit einer Zunahme der Zahl an Fast-Vollzeitstellen einher.

Während die Hypothesen 1a bis 2b auf die Präferenzen der Arbeitenden und die Reaktion der Firmen auf deren Präferenzen eingehen, richtet die Hypothese 2c den Fokus unabhängig von den Präferenzen der Arbeitenden auf die Sicht der Firmen. Die bisherigen Hypothesen zielen also hauptsächlich auf gewünschte Fast-Vollzeitstellen ab. Die Hypothese 2c fügt aber noch eine weitere Dimension hinzu und soll so auch einen Beitrag zur Erklärung des Anstiegs an *unfreiwilligen* Fast-Vollzeitstellen leisten.

4.2.3 Nachfrage nach Fast-Vollzeitstellen

Die letzten drei Hypothesen basieren auf Annahmen zum Verhalten von Firmen. In den Ansätzen von Tilly und Hakim werden Fast-Vollzeitstellen vor allem dann geschaffen, wenn Vollzeiterwerbstätige eine Arbeitszeitreduktion wünschen. In diesen Ansätzen basiert die Schaffung der Stellen also hauptsächlich auf Pensumsreduktionen. Die Firmen können aus den in den letzten Hypothesen genannten Gründen aber auch eine aktive Rolle in der Schaffung der Fast-Vollzeitstellen einnehmen, in dem sie Stellen schon als Fast-Vollzeitstellen ausschreiben. Steigt also mit der aktiven Rolle der Firmen die Nachfrage nach Fast-Vollzeitstellen, so ist auch mit einem Anstieg an Fast-Vollzeitstellen zu rechnen. Daraus lässt sich folgende Hypothese formulieren.

Hypothese 2d: Eine Zunahme der Nachfrage nach Fast-Vollzeitstellen geht mit einer Zunahme der Zahl an Fast-Vollzeitstellen einher.

5 Daten und Methode

Die Datenanalyse zur Einordnung und Ergründung von Fast-Vollzeitstellen wurde in zwei Schritten durchgeführt. In einem ersten Schritt wurden Fast-Vollzeitanstellungen von Anstellungen in substanzieller Teilzeit und in Vollzeit abgegrenzt. Dafür wurden Faktoren, die individuelle Anstellungen in Fast-Vollzeitstellen begünstigen könnten, anhand von logistischen Regressionen untersucht. Als Referenzkategorien für die Anstellung in Fast-Vollzeitstellen dienen Anstellungen in substanzieller Teilzeit und Vollzeit. In einem zweiten Schritt wurde der über viele Berufsgruppen breit abgestützte Anstieg in der Zahl an Fast-Vollzeitstellen anhand von *fixed effects* Modellen auf aggregierter Ebene nachvollzogen. In den folgenden Abschnitten werden zunächst die Datengrundlagen und die beiden gerade genannten Analyseverfahren kurz vorgestellt und ihre Anwendung beschrieben. Danach wird die Operationalisierung von Fast-Vollzeitstellen, von individuellen Prädiktoren und von aggregierten Einflussfaktoren umschrieben¹⁹.

5.1 Datengrundlagen

Als zentrale Datengrundlage diente die *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung* (SAKE) der Jahre 1991 bis 2018. Die Individualdaten der SAKE werden vom Bundesamt für Statistik erhoben und verfügen über detaillierte Angaben zur zeitlichen Dimension der Arbeit sowie zu deren Einflussgrößen. Mit einer Unit-Non-Response Rate von 20%²⁰ (Bundesamt für Statistik 2019d) ist die Rücklaufquote vergleichsweise hoch. Als zweite zentrale Datengrundlage diente der Datensatz des *Stellenmarkt-Monitor Schweiz* (SMM) (Buchmann u. a. 2018), der herangezogen wird, um das Handeln der Firmen auf dem Arbeitsmarkt abzubilden. Zudem wurden zur Konstruktion des Indikators für die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt aggregierte Daten des *Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik* (AVAM) verwendet. Darüber hinaus wurden je nach Indikator auch noch öffentlich verfügbare Daten von der Webseite des Bundesamts für Statistik verwendet.

Der Datensatz der SAKE wurde nur zur deskriptiven Darstellung der Entwicklung der Bedeutung von Fast-Vollzeitstellen in der Einleitung und für eine deskriptive Analyse in Abschnitt 6.1.1 mit den Daten der gesamte Zeitspanne (1991-2018) verwendet. Für die weiteren Analysen wurden dann jeweils Teilmengen davon benutzt. Für die Abgrenzung von Fast-Vollzeit zu Vollzeit und substanzieller Teilzeit wurden hauptsächlich aus einem Grund nur die Daten ab dem Jahr 1996 verwendet. Die

¹⁹ Fast alle Berechnungen wurde dabei mit der Statistiksoftware R durchgeführt. Dabei waren die Zusatzpakete des *tidyverse* (Wickham u. a. 2019) von grosser Hilfe.

²⁰ Die 20% Unit-Non-Response Rate bezieht sich auf das Jahr 2018, in vorherigen Jahren bewegte sich die Rate zwischen 20 und 30% (Bundesamt für Statistik 2012a).

Codierungen einiger zentraler Variablen, wie zum Beispiel der Variablen zum Grund der Teilzeitarbeit sowie zur Bildung, wurden auf das Jahr 1996 geändert, was die Vergleichbarkeit der Ergebnisse unter Miteinbezug der Jahre vor 1996 erheblich erschwert hätte. Für die Untersuchung der Entwicklung der Fast-Vollzeitstellen beschränkt sich der Zeitraum vor allem aus zwei Gründen auf die Jahre ab 2001. Erstens wurde wiederum die Codierung einer zentralen Variablen, nämlich jener zur Schichtarbeit, auf das Jahr 2001 angepasst. Zweitens ist der Datensatz des SMM ab dem Jahr 2001 auch für die lateinische Schweiz verfügbar, wodurch ab dann die Analyse für die gesamte Schweiz durchgeführt werden konnte.

Die Daten der SAKE beruhen auf einer nach Kantonen geschichteten Zufallsstichprobe und werden mittels telefonischer Befragung erhoben. Grundsätzlich ist die SAKE als rotierendes Panel aufgebaut. Zu beachten ist, dass sich das Design der SAKE im Jahr 2010 grundlegend geändert hat. Während von 1991 bis 2009 die Personen über einen Zeitraum von fünf Jahren einmal jährlich befragt wurden, werden sie seit 2010 innerhalb eines Zeitraums von 15 Monaten vier Mal befragt (für Einzelheiten siehe: Bundesamt für Statistik 2012a). Diese Änderung hat zur Folge, dass die Personen nicht mehr nur im 2. Quartal des Jahres, sondern verteilt über alle vier Quartale befragt werden. Es war darum wichtig, ein spezielles Augenmerk auf Brüche in den Zeitreihen zu richten. Da die Personen mehrmals befragt werden, ist zudem zu beachten, dass eine Korrelation der Residuen in den Regressionsanalysen zu erwarten ist²¹.

Wie im theoretischen Teil beschrieben soll die Analyse ein möglichst umfassendes Bild der Fast-Vollzeit Beschäftigung schaffen. Um die theoretischen Annahmen möglichst einheitlich und breit anwenden zu können, muss sich die Analyse aber trotzdem auf bestimmte Personen begrenzen. Erstens beschränkt sich die Analyse auf Erwerbspersonen. Zweitens werden Lernende, Rekruten und Selbständige aus der Analyse ausgeschlossen. Lernende und Rekruten haben vorgegebene Arbeitszeitregelungen, welche nicht von den theoretischen Ansätzen erfasst werden; die Arbeitszeit selbständig erwerbstätiger Personen ist aufgrund der potenziellen Flexibilität schwierig mit der Arbeitszeitregelung abhängig Erwerbstätiger zu vergleichen. Drittens beschränkt sich die Analyse auf Personen zwischen 20 und 50 Jahren, da sich hauptsächlich diese Personen im Spannungsfeld zwischen Familie, Beruf und Arbeitsmarkt befinden und sich die herangezogenen Theorien auf diesen Bereich fokussieren. Viertens werden Personen, die in den Branchen und Berufen des Baus oder der Landwirtschaft erwerbstätig sind, ausgeschlossen, sowie auch jene die in nicht klassierbaren Berufen tätig sind. Im Bau ist der Anteil an Teilzeitstellen und Fast-Vollzeitstellen so gering, dass der Einbezug der Kategorie als Untersuchungsgruppe die Schätzung aufgrund der niedrigen Fallzahl verunmöglichte. In der Landwirtschaft ist die Arbeitszeit schwer von Familienzeit und Freizeit trennbar, da oft keine räumliche Trennung zwischen Privat- und Erwerbsarbeit besteht. Fünftens wurden

²¹ Auf die Methoden zur Bewältigung dieser Problematik wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen.

Personen ausgeschlossen, welche angegeben haben aus gesundheitlichen Gründe Teilzeit zu arbeiten, da gesundheitliche Gründe Entscheidungen der Individuen bzw. Aushandlungen mit den Betrieben in der von der Theorie postulierten Form verunmöglichen. Von den ursprünglich 1'213'763 Fällen verbleiben so für die Jahre ab 1996 und die Analyse von Individualdaten für die Einordnung von Fast-Vollzeit 301'245 Fälle und als Aggregationsbasis für die Analyse der Entwicklung der Fast-Vollzeitstellen 313'050 Fälle²² für die Jahre ab 2001.

Für die Analyse der Entwicklung der Fast-Vollzeitstellen wird auf Basis der Schweizer Berufsnomenklatur 2000 und der Klassifikation der Arbeitsmarktreionen der Schweiz vom Jahr 2000 ein Quasi-Panel auf aggregierter Ebene gebildet. Die Veränderung der Anzahl an Fast-Vollzeitstellen in regionalen Berufsgruppen ist dabei die zu erklärende Grösse. Dabei wird bei der Berechnung der Zahl der Fast-Vollzeitstellen zwischen „freiwillig“ und „unfreiwillig“ eingenommenen Fast-Vollzeitstellen unterschieden²³, da die sich Voraussagen der Hypothesen je nach dem eher an „freiwilligen“ oder „unfreiwilligen“ Fast-Vollzeitstellen orientieren. Zudem wurden aus den weiter oben angeführten Gründen jeweils für Frauen und Männer separate Modelle gerechnet. Bei der Bildung der Gruppen wurde darauf geachtet, dass diese möglichst viele verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Verläufen abbilden, aber zugleich auch die Schätzgenauigkeit in einem robusten Mass gehalten werden kann. Dazu wurde beachtet, dass die vom Bundesamt für Statistik angegebene Mindestzahl an Beobachtungen für Extrapolationen von 5 (Bundesamt für Statistik 2012b) nicht unterschritten wird²⁴ und zugleich möglichst einheitliche Gruppen gebildet werden. Dabei wurden drei Regionengruppen und 20 Berufsgruppen gebildet, was insgesamt 60 regionale Berufsgruppen ergibt. Die drei Regionengruppen *lateinische Schweiz*, *Nordwest- bis Südostschweiz* und *Nordostschweiz (inkl. Zürich)* beruhen auf den Arbeitsmarktreionen 2000 des Bundesamts für Statistik und wurden einerseits aufgrund geografischer Nähe und andererseits aufgrund erwarteter kultureller Unterschiede gebildet²⁵. Es ist zu erwarten, dass sich die Geschlechter-Arrangements in der Schweiz u.a. zwischen den Sprachregionen und nach Konfession unterscheiden (Epple u. a. 2014, 2015; Gasser u. a. 2015), und somit auch allenfalls unterschiedlich entwickeln. So steht die *lateinische Schweiz* wie die Bezeichnung auch ausdrückt, für die französisch- und italienischsprachige Schweiz. In der *Nordostschweiz (inkl. Zürich)* können aufgrund der mehrheitlich protestantischen Konfession gegenüber der *Nordwest- bis Südostschweiz* Unterschiede erwartet

²² Die Aggregationsbasis umfasst trotz der um fünf Jahre geringeren Zeitpanne mehr Fälle, da für die Aggregation auch die Fälle von Personen in marginalen Teilzeitstellen verwendet werden, welche für die Abgrenzung der Fast-Vollzeitstellen von substanziellen Teilzeitstellen und Vollzeitstellen nicht berücksichtigt werden.

²³ Zur Operationalisierung dieser Unterscheidung zwischen „freiwilligen“ und „unfreiwilligen“ Fast-Vollzeitstellen siehe Abschnitt 5.4.1.

²⁴ Wenn die Anzahl Fälle zwischen 5 und 50 liegt, „ist eine Extrapolation möglich, die Ergebnisse sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.“ (Bundesamt für Statistik 2012b:14). Die 20 Berufsgruppen in 3 Regionen für zwei Geschlechter über 9 Zeiträume ergeben zusammen 1080 Gruppen. Davon unterschreiten mit 29 Gruppen nur 2.69% die Grenze von 50 Fällen, wobei die Werte für die kleinste Gruppe anhand von 18 Interviews geschätzt werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist also eine gewisse Vorsicht geboten.

²⁵ Die detaillierte Zuordnung wird im Anhang in Tabelle A1 ausgewiesen.

werden. Die Berufsgruppen beruhen auf den Zweistellern der Schweizer Berufsnomenklatur 2000²⁶. Da die Fallzahlen eine Analyse einzelner Jahre nicht erlaubten, wurden die Beobachtungen von jeweils zwei Jahren zusammengefasst, was für die Zeitspanne von 2001 bis 2018 neun Zeitperioden ergibt. Die Anzahl an freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen in diesen regionalen Berufsgruppen und Zeitperioden bilden die Werte für die abhängige Variable in der Analyse der Entwicklung. Die Operationalisierung der unabhängigen Variablen auf der gleichen Aggregationsebene wird in Abschnitt 5.5 erläutert.

5.2 Analysestrategie

5.2.1 Logistische Regressionen

Um Fast-Vollzeitstellen einzuordnen und von substanzieller Teilzeit resp. Vollzeit abzugrenzen, werden jeweils für Frauen und Männer binär logistische Regressionen gerechnet. In logistischen Regressionen wird die Wahrscheinlichkeit des Auftretens eines Ereignisses in Abhängigkeit von Prädiktoren modelliert (Best und Wolf 2010). Die abhängige Variable nimmt dabei die Werte 0 und 1 an. Die abhängige Variable ist in dieser Arbeit die Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle. Dementsprechend wurde Personen in Fast-Vollzeitstellen der Wert 1 und Personen in substanziellen Teilzeitstellen oder Vollzeitstellen der Wert 0 zugewiesen. Für beide Referenzkategorien, substanzielle Teilzeit und Vollzeit, wurde jeweils ein Modell für Frauen und ein Modell für Männer gerechnet. Grundsätzlich wird die Wahrscheinlichkeit dabei folgendermassen modelliert:

$$P(y = 1) = \frac{e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)}}{1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)}}$$

(Best und Wolf 2010:830)

wobei die Wahrscheinlichkeit der Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle $P(y=1)$ in Abhängigkeit der Prädiktoren x_1 bis x_k und ihrer jeweiligen Koeffizienten β_1 bis β_k beschrieben wird (Best und Wolf 2010:830). Bei der Berechnung der Modelle ist dabei zu beachten, dass die Panelstruktur der Daten der SAKE mit Problemen der Heteroskedastizität und Autokorrelation verbunden sein kann (Halaby 2004) und die Vergleichbarkeit von Modellen bei logistischen Regressionen gewissen Einschränkungen unterliegt (Allison 1999; Breen, Karlson, und Holm 2018). Zudem mussten die Personenquerschnittsgewichtungen der SAKE beachtet werden. Um die Regressionen mit der Gewichtung der SAKE rechnen zu können, wurde zur Schätzung das R Zusatzpaket *survey* (Lumley

²⁶ Die detaillierte Zuordnung wird im Anhang in Tabelle A3 ausgewiesen.

2004, 2010) verwendet, welches einen Horvitz-Thompson Schätzer (Horvitz und Thompson 1952) benutzt²⁷.

Mit dem Zusammenlegen der SAKE-Daten aus verschiedenen Jahren in einer Analyse werden einzelne Personen, welche mehrfach befragt wurde, auch mehrfach in die Analysen miteinbezogen. Eine der Grundannahmen der Regressionsanalyse besagt jedoch, dass die untersuchten Beobachtungen unabhängig voneinander sind, weshalb in solchen Fällen eine robuste Berechnung der Standardfehler empfohlen wird (Angrist und Pischke 2009:221–40; Halaby 2004). Mithilfe des R Zusatzpakets *sandwich* (Berger, Graham, und Zeileis 2017) wurden darum robuste Standardfehler nach dem Vorgehen von Newey und West (1987) berechnet.

Im Gegensatz zu einfachen linearen Regressionsmodellen ist die Vergleichbarkeit verschiedener binären logistischen Regressionsmodellen dadurch erschwert, dass der Effekt einer Variable von der Ausprägung aller im Modell miteinbezogenen Variablen und ihrer Effekte abhängig ist (Best und Wolf 2010:839). Das hat zur Folge, dass die absolute Grösse der Koeffizienten verschiedener Modelle nicht direkt miteinander verglichen werden können, sondern nur ihre Richtung und ihre statistische Signifikanz (Breen u. a. 2018:52). Um die Effekte trotzdem möglichst gut zwischen verschiedenen Gruppen vergleichen zu können, wird die Berechnung von *average marginal effects* (AME) empfohlen (Best und Wolf 2010, 2012; Mood 2010). „Der average marginal effect (AME) versucht hierbei, den durchschnittlichen Einfluss der unabhängigen Variable auf die Wahrscheinlichkeit des Auftretens $P(y = 1|x)$ in einer einzigen Kennziffer auszudrücken.“ (Best und Wolf 2010:839) Die AME wurden mit dem R Zusatzpaket *margins* berechnet (Leeper 2018).

Um die Güte der Modelle zu beurteilen werden hauptsächlich Nagelkerke R^2 Werte (Best und Wolf 2010:844) herangezogen²⁸. Zudem soll hier noch auf einzelne der durchgeführten Tests zur Modellgüte eingegangen werden, erstens auf die Problematik fehlender Werte, zweitens auf Multikollinearität, drittens auf Linearität der Einflüsse und viertens auf die Ausreisserproblematik. Von den oben erwähnten 301'245 Fällen zur Analyse der logistischen Regression weisen für die vier Modelle zwischen 9 und 12% *fehlende Werte* auf. Der Anteil an Fällen mit fehlenden Werten liegt damit über der Daumenregel von 5%, unter der der Ausschluss ohne weitere Behandlung als unproblematisch gilt (Urban und Mayerl 2018:441). Dabei weist vor allem die Variable zum Lohn fehlende Werte auf. Um den Einfluss der fehlenden Werte in den Lohnvariable zu prüfen, wurden für alle vier Modelle zusätzliche Modelle mit einer Kategorie für einen fehlenden Wert in der Lohnvariable

²⁷ Die in der Folge dargestellten Resultate beruhen alle auf gewichteten Analysen. Zur Robustheitsprüfung durchgeführte ungewichtete Analysen zeigten keine substanziellen Unterschiede.

²⁸ Es wurden auch Hosmer-Lemeshow Tests durchgeführt. Diese deuten auf eine eher geringe Vorhersagekraft der Modelle hin. Allerdings wird z.T. darauf hingewiesen, dass Hosmer-Lemeshow Tests bei einer grossen Fallzahl nicht zuverlässig seien (Lai und Liu 2018; Yu, Xu, und Zhu 2017), weshalb auf die Darstellung der Resultate dieser Tests verzichtet wurde.

gerechnet²⁹. Mit der Hinzunahme dieser Fälle ändert sich inhaltlich nichts an der Interpretation der Modelle³⁰. Abgesehen von der Lohnvariable weisen in den vier Modellen nur noch jeweils unter 6.5% der Fälle fehlende Werte auf. Die allermeisten der restlichen fehlenden Werte kommen bei den Variablen zur Betriebsgrösse und zur Unterscheidung zwischen Privatwirtschaft und öffentlichen Sektor vor³¹ und es ist kein Grund ersichtlich, wieso Personen, welche in diesen Variablen fehlende Werte aufweisen, sich in Bezug auf die Anstellungen in Fast-Vollzeitstellen von anderen Personen unterscheiden sollen, resp. wieso die Interpretation der Koeffizienten im Modell ohne diese Fälle substantiell beeinträchtigt werden soll. Folglich wurden die Fälle mit fehlenden Werten ausgeschlossen. Die Modelle wurden also mit den verbleibenden 267'457 Fällen gerechnet. Die Tests zur *Multikollinearität* zeigen, dass der empfohlene Grenzwert von 4 auf der VIF-Skala zur Erkennung von Multikollinearität (Urban und Mayerl 2018:238) in keinem Modell von einer Variable überschritten werden. In der logistischen Regression wird zudem angenommen, dass der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable linear ist. Die *Linearität* kann dabei bspw. mit einem Box-Tidwell-Test geprüft werden (Urban und Mayerl 2018:423). Der Test weist nur in Modellen für Frauen signifikante Ergebnisse auf. Dabei ist die Variable für den Frauenanteil beim Modell der Abgrenzung der substantiellen Teilzeit von Fast-Vollzeitanstellungen und der Stundenlohn beim Modell zur Abgrenzung von Vollzeitanstellungen signifikant. Diese Einflüsse dieser zwei Variablen wurden folglich mit einer kategorialen Aufteilung in zusätzlichen Modellen berechnet. Die Ergebnisse dazu sind im Anhang in Abbildung A1 zum Stundenlohn und in Abbildung A2 zum Frauenanteil zu finden. Aus Gründen der Konsistenz über alle Modelle wurden für die im Ergebnisteil vorgestellten Modelle keine Quadratterme dieser Variablen in die Modelle miteinbezogen. Stattdessen werden bei der Interpretation der Modelle die einzelnen nicht linearen Einflüsse, wie sie im Anhang dargestellt sind, berücksichtigt. Zudem wurde eine Ausreisserdiagnostik durchgeführt. Die relativ hohe Zahl der Fälle³² ausserhalb des für standardisierte Residuen empfohlenen Wertebereichs von -2 bis +2 (Urban und Mayerl 2018:426) deutet auf eher schlechte Modellspezifikation hin. Als Ausreisser klassifizierte Fälle sollten aber nur nach genauer Überlegung ausgeschlossen werden (Urban und Mayerl 2018:426). Nach einer Prüfung der extremsten Ausreisserfälle wurde entschieden, diese in den Modellen zu lassen.

²⁹ Dabei wird der Stundenlohn als kategoriale Variable in das Modell aufgenommen. Siehe Abschnitt 5.4 bzgl. Operationalisierung dieser Variable.

³⁰ Bemerkenswert ist jedoch, dass die Wahrscheinlichkeit für Männer in einer Fast-Vollzeitstelle anstatt einer Vollzeitstelle angestellt zu sein, wenn keine Angabe zum Stundenlohn vorhanden ist, kleiner ist als bei einem mittleren Stundenlohn (siehe dazu Abbildung A1 im Anhang).

³¹ Ohne diese Variablen wäre der Anteil an fehlenden Werten jeweils unter 1%.

³² Je nach Modell weisen zwischen 2 und 4.5% der Fälle standardisierte Residuen ausserhalb des Wertebereichs auf.

5.2.2 Fixed effects Regressionen

Zur Erklärung des Anstiegs der Bedeutung von Fast-Vollzeitstellen werden jeweils für Frauen und Männer *fixed effects* Modelle (Allison 2009; Brüderl 2010) gerechnet. *Fixed effects* Modelle wurden gewählt, weil der Fokus auf den Anstieg d.h. die Veränderung in den Berufsgruppen ein Verfahren nahelegt, das auf die Beobachtung von Veränderungen über die Zeit anstatt auf Unterschiede zwischen Gruppen zugeschnitten ist. *Fixed effects* Modelle erlauben intraindividuelle Veränderung resp. die Veränderung innerhalb von Gruppen über die Zeit zu modellieren (Brüderl 2010:964). Zudem mildern sie damit das Problem der unbeobachteten Heterogenität ab (Brüderl 2010:964). Unbeobachtete Heterogenität meint in diesem Zusammenhang die Gruppeneigenheiten, welche einen eigenen zeitkonstanten Einfluss auf die abhängige Variable ausüben und durch die mehrfache Beobachtung über die Zeit ausgeschlossen werden können (Brüderl 2010:967). Der Anstieg der Bedeutung von Fast-Vollzeitstellen wird dabei also durch die Veränderung der Zahl der Fast-Vollzeitstellen *innerhalb* der regionalen Berufsgruppen über die Zeit analysiert. Damit können die im letzten Kapitel aufgeführten Faktoren unabhängig von Eigenheiten einzelner Berufskategorien in ihrem Zeitverlauf über alle Berufsgruppen hinweg modelliert werden. Zur Erklärung der Modellierung kann in einem ersten Schritt jede Beobachtung der abhängigen Variable grundsätzlich als Addition der Prädiktoren, eines individuellen und eines restlichen Fehlerterms verstanden werden:

$$y_{it} = x'_{it} \beta + \alpha_i + \varepsilon_{it}$$

(Brüderl 2010:967)

wobei y für die abhängige Variable, i für Individuum bzw. die Beobachtungseinheit³³, t für die Zeit, x' für alle unabhängigen Variablen, β für die Koeffizienten, α für den individuellen Fehlerterm und ε für die restlichen unbeobachteten Grössen stehen (Brüderl 2010:967). Wird nun von jeder Beobachtung der Mittelwert des Individuums (oder der Gruppe) über die Zeit abgezogen³⁴, so entfällt der individuelle Fehlerterm:

$$y_{it} - \bar{y}_i = (x_{it} - \bar{x}_i)' \beta + (\varepsilon_{it} - \bar{\varepsilon}_i)$$

(Brüderl 2010:973)

Da der Mittelwert der jeweiligen Gruppe von den Werten der abhängigen sowie auch der unabhängigen Variablen abgezogen wird, werden *Veränderungen* in der abhängigen Variable mit *Veränderungen* in den unabhängigen Variablen in Verbindung gesetzt. Dadurch werden Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen ausgeblendet und der Blick auf die Entwicklungen innerhalb der Gruppen fokussiert.

³³ Für diese Arbeit sind regionalen Berufsgruppen die Beobachtungseinheiten.

³⁴ Dieser Schritt wird auch Within-Transformation oder *time-demeaning* genannt.

Um zusätzlich zu kontrollieren, ob unbeobachtete zeitbezogene Faktoren, welche für alle Beobachtungen gleich sind (z.B. unbeobachtete Trends), einen Einfluss haben, können zudem Dummy-Variablen für die untersuchten Zeitpunkte miteinbezogen werden (Hanck u. a. 2019:225; Ziller 2018:24). Wie bei den logistischen Regressionen dieser Arbeit ergeben sich auch bei den *fixed effects* Modellen Anforderungen an die Unabhängigkeit der Fehlerterme, wobei den Problemen der Autokorrelation und der Heteroskedastizität wiederum mit robusten Standardfehlern begegnet werden kann (Brüderl 2010:977). Dabei werden die von verschiedener Seite empfohlenen (Hoechle 2007; Millo 2017) Driscoll und Kraay Standardfehler (Driscoll und Kraay 1998) verwendet. Als Mass für den Modellfit wird empfohlen, Within- R^2 Werte auszuweisen, die den Anteil der erklärten Varianz innerhalb der Gruppen angeben (Brüderl 2010:981–82). Die weiteren durchgeführten Tests zur Modellgüte zeigten keine erwähnenswerten Auffälligkeiten. Ein spezielles Augenmerk ist bei der Interpretation auf die kausale Anordnung der Variablen zu richten, da *fixed effects* Modelle in ihrer Grundform nicht dafür geeignet sind, umgekehrte Kausalität aufzuschlüsseln und eine eindeutige kausale Richtung zu bestimmen (Vaisey und Miles 2017). Die *fixed effects* Modelle wurden mit dem R Zusatzpaket *plm* (Croissant und Millo 2008) gerechnet.

5.3 Operationalisierung von Fast-Vollzeitstellen

An dieser Stelle soll kurz die Fragebogenstruktur dargelegt werden, um die Klassifizierung der Anstellungsarten in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zu verdeutlichen. Wie weiter oben erwähnt enthält die SAKE detaillierte Zahlen zur zeitlichen Dimension der Arbeit. So wird nicht nur die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, sondern auch die tatsächlich geleistete und die gewünschte Arbeitszeit erhoben. Zudem wird bezüglich den Anstellungsprozenten eine Selbsteinstufung vorgenommen. Bei der Einteilung in Teilzeit und Vollzeitstellen wird zuerst nach der Anzahl gearbeiteter Stunden pro Woche gefragt. In einem nächsten Schritt wird gefragt, ob die genannte Anzahl Stunden einer Vollzeit oder einer Teilzeitstelle entsprechen. Falls die Person die Stelle als Teilzeitstelle kategorisiert, so wird sie nach den Anstellungsprozenten gefragt. Die Information zu dieser Frage wird benutzt um Personen einer Anstellungsart zuzuweisen. Entsprechend der Arbeitsdefinition von Abschnitt 2.2.3 werden Personen, welche ein Arbeitspensum von mindestens 80% und höchstens 95% angeben, als Fast-Vollzeiterwerbstätige klassifiziert. Personen mit einem Arbeitspensum von mindestens 50% und höchstens 79% werden der substanziellen Teilzeit zugewiesen und Personen, die angeben, Vollzeit zu arbeiten oder in einem Arbeitspensum über 95% angestellt zu sein, den Vollzeitstellen zugewiesen.

5.4 Operationalisierung der Abgrenzungsfaktoren

5.4.1 Präferenzen

Einer der zentralen Diskussionspunkte um die Anstellung in Teilzeitstellen sind, wie in den Kapiteln 2 und 3 hervorgehoben, die Präferenzen der Arbeitenden. Eine der naheliegenden und oft in Umfragen erhobenen Informationen zu den Präferenzen ist der angegebene Grund, wieso eine Person Teilzeit arbeitet. In den Daten der SAKE ist eine solche Variable vorhanden. Allerdings ist eine Messung von Präferenzen anhand der geäußerten Präferenzen resp. geäußerten Gründen für Teilzeitarbeit nicht unproblematisch, wie bspw. Gash (2008) betont. Sie hebt hervor, dass es in dieser Frage schwierig ist zwischen Ursache und Wirkung zu unterscheiden (Gash 2008:658). Da Personen nach einer getroffenen Entscheidung die ursprüngliche Wahl je nach Umständen anders beurteilen als zum Zeitpunkt der Wahl selbst (Simon, Krawczyk, und Holyoak 2004). Mit einfacheren Worten heisst das, dass die Präferenzen die Entscheidungen beeinflussen, nach getroffenen Entscheidungen die Präferenzen aber auch den Entscheidungen angepasst werden können. Angewandt auf Entscheidungen bezüglich Anstellungsarten kann das heissen, dass Personen, welche sich für Teilzeit entschieden haben, über die Zeit die Gründe für ihre Teilzeitarbeit den Umständen anpassen und so bspw. aus einer ursprünglich unfreiwilligen Teilzeit eine gewünschte Teilzeitarbeit wird (Bothfeld 1997:32–35; Himmelweit und Sigala 2004). In solchen Fällen ist es schwierig zu beurteilen, wie Präferenzen und Einschränkungen zusammenwirken und in Erhebungen als Gründe für Teilzeitarbeit geäußert werden. Es ist darum für diese Analyse zentral, die geäußerten Gründe möglichst präzise in die Analyse aufzunehmen und von geäußerten Gründen nicht endgültig auf bestimmte Präferenzen zu schliessen.

In der SAKE können die Befragten zwei Gründe für ihre Teilzeitarbeit angeben³⁵. Dabei wurden die verschiedenen Gründe in einem ersten Schritt den inhaltlichen Kategorien *Ausbildung*, *Präferenz*, *Familie*, *Unfreiwillig* und *Andere* zugeordnet. Dabei heisst die Kategorie *Präferenz*, dass die Personen ausdrücklich kein Interesse an einer Vollzeitstelle haben. Personen, welche angegeben haben, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben oder lieber Vollzeit arbeiten zu wollen, werden der Kategorie *Unfreiwillig* zugeordnet. Andere Gründe sowie fehlende Werte wurden als Restkategorie zusammengefasst. Um die Genauigkeit der Zuweisung zu erhöhen und auch den zweiten angegebenen Grund zu nutzen, wurden die Gründe nach Bestimmtheitsgrad in einem zweiten Schritt hierarchisiert. Höher hierarchisierte Gründe werden auch als zweitgenannte Gründe den erstgenannten Gründen vorgezogen. Die erstgenannten Gründe werden in diesem Fall also durch die zweitgenannten Gründe ersetzt. Die Hierarchie der Bestimmtheit wird in Tabelle 1 ausgewiesen.

³⁵ Dabei wurde die Auswahl der zu Verfügung stehenden Gründe über die Zeit angepasst. Die detaillierte Zuordnung der Gründe zu den Analyse kategorien inklusive der Codierungsänderungen über die Zeit ist im Anhang in Tabelle A4 ausgewiesen.

Tabelle 1: Hierarchisierung der Gründe

Hierarchiestufe/Grund	Variablenausprägungen		
Vollzeit nicht möglich	Behinderung/Krankheit		
Vollzeit nicht erreichbar	kein 100%-Job gefunden	Lieber Vollzeit*	
bestimmte Gründe	in	familiäre Gründe/ Betreuung von Kindern	sonstige (persönliche), familiäre Verpflichtungen
Ausbildung/Schule/Universität			
unbestimmte Gründe	kein Interesse an Vollzeit	sonstige persönliche Verpflichtungen	
andere Gründe	Nebentätigkeit	andere Gründe	

*Variable EK07: direkte Frage, ob die Person nach Möglichkeit lieber Vollzeit arbeiten würde

Wie weiter oben ausgeführt wurden Personen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage sind Vollzeit zu arbeiten, aus der Analyse ausgeschlossen. Auch wenn gesundheitliche Gründe als zweiter Grund angegeben wurde, wurden sie aufgrund der Hierarchisierung der Gründe aus der Analyse ausgeschlossen, da diesen Personen keine vergleichbare Entscheidung unterstellt werden kann. Um zudem dem weiter oben genannten Anpassen der Präferenzen an die Umstände zumindest teilweise Rechnung zu tragen, wurden Hinweise auf Unfreiwilligkeit höher gewichtet als andere Gründe. Wenn also eine Person als erster Grund familiäre Verpflichtungen angegeben hat, aber zugleich als zweiten Grund auch angegeben hat keine Vollzeitstelle gefunden zu haben oder lieber Vollzeit arbeiten zu wollen, so wurde diese Person dem Grund *Unfreiwillig* zugeordnet. Die weiteren Gründe wurden wie in Tabelle 1 aufgeführt nach Bestimmtheit hierarchisiert und entsprechend nach dem erstgenannten oder zweitgenannten Grund codiert.

5.4.2 Familienkonstellation

Um die Familienkonstellation und die damit verbundenen zeitlichen Einschränkungen und Arbeitsteilungsdimensionen abzubilden wurden Variablen zu Kindern, sowie zum Zivilstand miteinbezogen. Da angenommen wird, dass Kinder je nach Alter mehr oder weniger Zeit beanspruchen wird mit drei Dummy-Variablen zwischen keinem Kind, Kindern zwischen null bis sechs Jahren, Kindern zwischen sieben und 14 Jahren und Kindern zwischen 15 und 25 Jahren unterschieden. Dabei ist allein die Anwesenheit von Kindern im Haushalt, nicht etwa verwandtschaftliche Beziehungen, ausschlaggebend³⁶. Bezüglich des Zivilstands wurden Personen in eingetragener Partnerschaft zu den verheirateten Personen gezählt und geschiedene, verwitwete sowie Personen in aufgelöster Partnerschaft in einer Kategorie als ehemals verheiratete Personen zusammengefasst.

³⁶ Um auszuschliessen, dass auch zum Beispiel Geschwister oder Wohngemeinschaftsmitbewohner*innen mitgezählt werden, wurden nur Kinder gezählt, wenn diese mehr als 15 Jahre jünger als die befragte Person waren.

5.4.3 Individuelle Eigenschaften

Bezüglich der individuellen Eigenschaften werden Variablen zur Bildung, einer aktuellen Ausbildung, dem Alter und der Nationalität miteinbezogen. Bezüglich der Bildung werden Personen mit Hochschulausbildung, Personen mit einer höheren Berufsausbildung sowie Personen ohne überobligatorische Ausbildung von Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II unterschieden. Weiter wird zwischen Personen in laufender Ausbildung und anderen Personen und zwischen Personen mit Schweizer Staatsbürgerschaft und anderen Personen unterschieden. Alter wird als metrische Variable in die Analysen miteinbezogen, wobei wie in Abschnitt 5.1 erläutert nur Personen im Alter zwischen 20 und 50 Jahren miteinbezogen werden.

5.4.4 Beruflicher Kontext

Bezüglich des beruflichen Kontextes wurden Variablen zum Einkommen, zur Berufsposition, zum Anteil an Frauen in der Berufsgruppe und zur Berufsgruppe selber miteinbezogen. Als Mass für das Einkommen wird der Stundenlohn herbeigezogen, da sich dieser durch die Unabhängigkeit von Pensen für Vergleiche zwischen Anstellungsarten besser eignet als Monats- oder Jahreslöhne. Der Stundenlohn wird in der SAKE in neun Klassen eingeteilt (siehe Tabelle A5 im Anhang). Die neun Klassen des Stundenlohns, welche von weniger als 15 CHF pro Stunde in 5 CHF Schritten bis zur Kategorie von über 50 CHF pro Stunde reichen, werden dabei als metrische Variable behandelt³⁷. Bezüglich der Berufsposition wird zwischen Personen ohne Vorgesetztenposition und Personen mit Vorgesetztenposition (mit Personen in Unternehmensleitungspositionen) unterschieden. Für die Schätzung der Anteile an Frauen in den Berufsgruppen wurden aus Gründen der Konsistenz jene 20 Berufsgruppen verwendet, welche auch für die Analyse des Anstiegs in der Zahl an Fast-Vollzeitstellen verwendet wurden und auf den Zweisteller der Schweizer Berufsnomenklatur 2000 beruhen (siehe Zuordnung in Tabelle A3 im Anhang). Für jedes Jahr und jede der 20 Berufsgruppen wurde dabei der Frauenanteil separat berechnet. Zudem wurden zur Abbildung der Berufsgruppen selber die Einsteller der SBN 2000 (siehe Tabelle A2 im Anhang) verwendet. Dabei wurden wie weiter oben erläutert die Berufsgruppen der Land- und forstwirtschaftliche Berufe, die Berufe der Tierzucht sowie jene des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus nicht miteinbezogen.

³⁷ Genau genommen ist die Variable des klassifizierten Stundenlohns eine ordinale Variable. Ordinale Variable mit einer Wertespannweite dieser Grössenordnung können jedoch wenn ein solches Vorgehen inhaltlich Sinn ergibt auch analog zu metrischen behandelt werden (Urban und Mayerl 2018:388–89). Da die Kategorisierung mit den gleichen Abständen in den Lohnstufen ausser bei der kleinsten und der grössten Kategorie auch metrische Eigenschaften aufweist, scheint eine Behandlung als metrische Kategorie angemessen. Es wurden jedoch wie in Abschnitt 5.2.1 erwähnt und in Abbildung A1 im Anhang dargestellt zur Kontrolle auch Modelle mit den Stundenlohnkategorien als kategoriale Variable gerechnet.

5.4.5 Firmenkontext

Für die Erfassung des Firmenkontextes wurden Variablen zur Zuordnung zum privaten oder öffentlichen Sektor, zur Betriebsgrösse und zur Zentralität der Branche miteinbezogen. Bezüglich der Betriebsgrösse werden die Betriebe in Klein-, Mittel- und Grossbetriebe eingeteilt. Dabei gelten Betriebe mit bis zu 19 Mitarbeitenden als Kleinbetriebe, Betriebe mit 20 bis 99 Mitarbeitenden als Mittelbetriebe und Betriebe mit 100 oder mehr Mitarbeitenden als Grossbetriebe. Um die Zentralität der Branche abzubilden, wurde die Bruttowertschöpfung pro Vollzeitäquivalent in einer Branche pro Jahr berechnet. Die Bruttowertschöpfung wird vom Bundesamt für Statistik für zusammengefasste Zweisteller der NOGA Klassifikation von 2008 herausgegeben³⁸ (Bundesamt für Statistik 2019b). Auch die Daten zu den Vollzeitäquivalenten werden pro Jahr und in zusammengefassten NOGA Kategorien ausgewiesen (Bundesamt für Statistik 2019g). Die in der Theorie verankerte Teilung in einen zentralen und einen peripheren Bereich wurde dabei pro Jahr durch die Bildung einer dichotomen Variablen mit dem Median als Grenzwert nachvollzogen. Das heisst die Branchen resp. die Arbeitenden in den Branchen werden jeweils pro Jahr in einen zentralen und einen peripheren Bereich eingeteilt.

5.4.6 Regionaler und zeitlicher Kontext

Die Regionenaggregationen beruhen auf den 16 Arbeitsmarktregionen der Arbeitsmarktregionenklassifikation 2000 des Bundesamts für Statistik. Diese wurden zu sieben grösseren Regionen aggregiert, um die Fallzahl in den einzelnen Gruppen auf einem genügenden Level zu halten. Die sieben Regionen sind der Espace Mittelland, die Genferseeregion, die Nordostschweiz, die Nordwestschweiz, das Tessin, der Grossraum Zürich und die Zentral-/Südostschweiz (siehe Zuordnung in Tabelle A1 im Anhang). Falls keine Zuordnung zu einer Arbeitsmarktregion vorhanden war, wurde diese über die Gemeindenummer oder über die Kantonszugehörigkeit vollzogen³⁹. Zudem wurden für die Erfassung der zeitlichen Entwicklung Zeitperioden von jeweils 4 Jahren gebildet⁴⁰, wobei die Jahre 1996 bis 1999 als Referenzkategorie dienen.

³⁸ Die Jahre 1996 und 2018 werden dabei (noch) nicht ausgewiesen. Da die Zeitreihen in kürzeren Zeiträumen nur sehr geringfügig volatil sind, wurden stattdessen die Werte von den Jahren 1997 resp. 2017 benutzt. Zudem wird der Zweisteller 66 der NOGA Klassifikation *Erbringung von Finanzdienstleistungen und Versicherungen* in den Daten des BFS nicht separat ausgewiesen; er wurde mit dem Durchschnitt der Kategorien *Erbringung von Finanzdienstleistungen* und *Versicherungen* ersetzt.

³⁹ Dabei ist die Zuordnung der Kantone zu den Arbeitsmarktregionen bzw. Aggregationen der Arbeitsmarktregionen nicht immer eindeutig. Bspw. haben die Arbeitsmarktregionen Basel, Aarau – Olten und Zürich allesamt Teilgebiete im Kanton Aargau. Gemessen an der Wohnbevölkerung des Kanton Aargaus sind 52% der Arbeitsmarktregion Zürich, 36% Aarau – Olten und 12 % Basel zuzuordnen. Falls die Zuordnung wie in diesem Fall nicht eindeutig ist, werden die Fälle der Kantone zufällig entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Arbeitsmarktregion zugeordnet. Am Beispiel des Kanton Aargaus erklärt, heisst das, dass zufällig 52% der in den vorherigen Schritten nicht zugeordneten Fällen ausgewählt werden und der Arbeitsmarktregion Zürich zugeordnet werden, und das Vorgehen auch entsprechend für die anderen Arbeitsmarktregionen angewendet wird. Zur Berechnung der Anteile der Arbeitsmarktregionenzugehörigkeit der Wohnbevölkerung in einem Kanton wurde die ständige und nichtständige Wohnbevölkerung nach institutionellen Gliederungen des Bundesamts für Statistik von 2010 herbeigezogen (Bundesamt für Statistik 2019c).

⁴⁰ Die letzte Zeitperiode von 2016 bis 2018 weist nur drei Jahre auf.

5.5 Operationalisierung der Entwicklungsfaktoren

Um den Einfluss der verschiedenen Hypothesen mit den *fixed effects* Modellen prüfen zu können, müssen die Indikatorwerte auf den in Abschnitt 5.1 erläuterten Aggregationsebenen gebildet werden. Die in der Folge beschriebenen Indikatoren werden also jeweils für die 20 Berufsgruppen in den drei Regionengruppen für jeweils zwei Jahre aggregiert.

5.5.1 Präferenzen

Um Änderungen in den Präferenzen der Arbeitenden zu messen, wurden einerseits die Präferenzen der Teilzeit arbeitenden und andererseits die Präferenzen der Vollzeitarbeitenden untersucht. Dabei wird die in der SAKE vorhandene Frage zur gewünschten Anzahl Arbeitsstunden pro Woche verwendet. Um den Wunsch nach Fast-Vollzeitstellen von einem allgemeinen Wunsch auf Mehrarbeit abzugrenzen, wurde getrennt nach Geschlecht der Anteil an Teilzeitangestellten (inkl. Fast-Vollzeitangestellte), die sich wöchentliche Arbeitsstunden zwischen 33.6 und 39.9 wünschen⁴¹, gebildet. Um umgekehrt den Wunsch nach Pensumsreduktion abzubilden, wurde, wiederum getrennt nach Geschlecht, der Anteil an Vollzeitangestellten, die lieber in dem gerade genannten Pensum arbeiten würden, gebildet. Da bezüglich des Wandels in den Präferenzen zwischen den Regionen kein wesentlicher Unterschied erwartet wird und die Fallzahl aufgrund der Einschränkung auf Teilzeitangestellte resp. Vollzeitangestellte eingeschränkt ist, wurden diese Indikatorwerte nicht für die Regionen, sondern nur für die Berufsgruppen aggregiert⁴².

5.5.2 Geschlechter-Arrangement

Um die Ausprägung des Modells des männlichen Familienernährers abzubilden resp. die Veränderungen in den Egalitätsverhältnissen als Faktor in die Analyse miteinzubeziehen, wurde auf Einkommens- sowie Haushaltsarbeitsverteilungen in Haushalten sowie auf die Abdeckung mit Kinderbetreuungsangeboten zurückgegriffen. Zur Messung von Einkommensindikatoren und Haushaltsarbeitsindikatoren werden dabei durchschnittliche Werte von Frauen und Männern in den Zeitperioden verglichen. Für die Messung über das Einkommen wurde für jede Vollzeiterwerbstätige Person eine Differenz zwischen dem eigenen Einkommensquintil und dem Einkommensquintil des Haushalts der Person gebildet. Gehört eine Person anhand des individuellen Einkommensquintils zum Beispiel zum 5ten Quintil, bezüglich des Haushaltseinkommens aber zum dritten Quintil, so wird angenommen, dass die Haushaltsmacht dieser Person überdurchschnittlich ist. Gehört eine Person

⁴¹ Dieser Bereich entspricht 80% bis 95% einer Arbeitswoche mit 42 Stunden.

⁴² Für diese Variablen ist folglich nur Varianz über die Zeit und über die Berufsgruppen, nicht aber über die Regionen gegeben. Aufgrund der niedrigen Fallzahl bspw. der Männer in Teilzeitbeschäftigungen ist der entsprechende Koeffizient zudem nur mit grosser Vorsicht zu interpretieren, weil zumindest in gewissen Gruppen die Fallzahl von 50 zur Schätzung des Indikators unterschritten wird. Der absolute Grenzwert von 5 Fällen wird jedoch in keiner Gruppe unterschritten.

jedoch z. B. zum 1. Quintil, der Haushalt aber zum 3. Quintil so wird eine niedrige Haushaltsmacht angenommen. Um zu verhindern, dass Änderungen in den Anstellungstypen, wie bspw. Wechsel zu Fast-Vollzeitstellen, einen umgekehrt kausalen Einfluss auf den Indikator haben, wurden nur die Informationen der Vollzeiterwerbstätigen als Grundlage dieses Indikators verwendet⁴³. Für die Bildung des Indikators wird in einem ersten Schritt die Differenz zwischen den beiden Quintilen für jede einzelne Person berechnet. Von diesen Differenzen wird dann in einem Aggregationsschritt jeweils für Frauen sowie für Männer ein Durchschnitt für die regionale Berufsgruppe zu einer Zeitperiode gebildet. Die Durchschnitte für Männer und Frauen wurden in einem nächsten Schritt jeweils durch die Exponentialfunktion in eine positive Zahl umformuliert, damit bei der Bildung des Verhältnisses von Frauen und Männer keine negativen Terme die Vergleichbarkeit verhindern. Der Indikator des Haushaltsmachtverhältnis auf Basis der Einkommen bildet sich also folgendermassen:

$$hmv_{ibz} = \frac{e^{\frac{1}{n_{mibz}} \sum_{i=1}^I (eqi_{mibz} - eqh_{mibz})}}{e^{\frac{1}{n_{fibz}} \sum_{i=1}^I (eqi_{fibz} - eqh_{fibz})}},$$

wobei hmv für Haushaltsmachtverhältnis, n für die Anzahl an Beobachtungen in der entsprechenden Gruppe, m für Männer, f für Frauen, i für Individuum, b für regionale Berufsgruppe, z für Zeitperiode, eqi für individuelles Einkommensquintil und eqh für Haushaltseinkommensquintil steht. Je grösser der Wert dieses Indikators ist, desto grösser wird die relative Haushaltsmacht der Männer eingeschätzt. Ein Abnahme dieses Indikators wird sodann als ein Indikator für eine Entfernung vom Modell des männlichen Familienernährers interpretiert.

Als weiterer Indikator wurde das Verhältnis der Haushaltsarbeit zwischen den Männern und Frauen miteinbezogen. Dafür wurde auf eine Frage des Zusatzmodul der SAKE zur unbezahlten Arbeit, welches in den Jahren 2000, 2004, 2007, 2010, 2013 und 2016 durchgeführt wurde, zurückgegriffen⁴⁴. Die Frage bezieht sich auf den totalen Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit im eigenen Haushalt⁴⁵. Für jede Zeitperiode und jede Regionengruppe wurde dabei der Durchschnitt des totalen Zeitaufwands der Männer durch den entsprechenden Durchschnitt der Frauen geteilt⁴⁶. Da zu erwarten ist, dass

⁴³ Diese Einschränkung hat zur Folge, dass zumindest in gewissen Gruppen die Fallzahl von 50 zur Schätzung des Indikators unterschritten wird. Die Ergebnisse die sind folglich mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

⁴⁴ Die Werte des Jahr 2000 wurden für den ersten Zeitraum, von 2001 bis 2003, benutzt. Ansonsten entsprechen die Werte entweder einem der Jahre der Zeitperiode oder, in den Zeitperioden 2005-2006, 2011-2012 und 2017-2018, in denen für die keine der beiden Jahre der Zeitperiode Werte vorhanden sind, den Werten der letzten Zeitperiode der jeweiligen Gruppe.

⁴⁵ Auf das Jahr 2016 gab es diesbezüglich eine Änderung der Fragestellung. Im 2013 wurde die Frage im neuen und im alten Design gestellt, sodass sich der Methodeneffekt einschätzen lässt. Die Werte aus dem Jahr 2016 wurden um den durchschnittlichen Methodeneffekt angepasst. Da aus den durchschnittlichen Haushaltsarbeitszeiten für jede Zeitperiode ein *Verhältnis* zwischen Frauen und Männern gebildet wird, ist der Einfluss von Methodeneffekten über die Zeit aber ohnehin als gering einzuschätzen.

⁴⁶ Eine unmittelbare Messung der Hausarbeitsverteilungen in den *Berufsgruppen* war aufgrund der niedrigeren Fallzahl des Zusatzmoduls zur unbezahlten Arbeit nicht möglich. Da die Fallzahl von 50 zur Schätzung der Hausarbeit für gewisse Gruppen unterschritten wird, sind die Ergebnisse mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Fast-Vollzeitangestellte eher Haushaltsarbeit leisten als Vollzeit tätige Personen, und mit dem Anstieg der Bedeutung der Fast-Vollzeitstellen somit ein Problem umgekehrter Kausalität vorliegen könnte, wurden für die Berechnung der Durchschnitte die in Fast-Vollzeitstellen Erwerbstätigen ausgeschlossen. Wird das Verhältnis der Durchschnitte grösser, so wird angenommen, dass Männer im Vergleich zum letzten Zeitpunkt einen verhältnismässig grösseren Anteil der Haushaltsarbeit übernommen haben und umgekehrt. Ein Anstieg dieses Verhältnisses wird sodann als ein Indikator für eine Entfernung vom Modell des männlichen Familienernährers interpretiert.

Zudem wird wie oben beschrieben auch die strukturelle Seite des Geschlechter-Arrangements Ansatz in die Analyse einbezogen. Ein Merkmal institutioneller Strukturen, welche vom Modell des männlichen Familienernährers abweichen, ist externe Kinderbetreuung (Pfau-Effinger 2012). Folglich wurde in Ermangelung von unmittelbaren Zeitreihendaten zum Versorgungsgrad mit Ganztagesbetreuungsangeboten auf der Basis des Anteils an Betreuungspersonen an den Erwerbstätigen in der entsprechenden Regionengruppe und Zeitperiode ein Indikator für das Angebot an externer Kinderbetreuung gebildet⁴⁷.

5.5.3 Reagierende Firmen

Als erster Indikator für die Hypothesen zum Modell der reagierenden Firmen wird der Anteil an Frauen in der jeweiligen Aggregationsgruppe gebildet. Steigt der Anteil an Frauen, so wird angenommen, dass auch der Anteil an Fast-Vollzeitstellen steigt und umgekehrt. Als zweiter Indikator wird die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt hinzugezogen. Die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt wird durch den Indikator v/u , der das Verhältnis von ausgeschriebenen Vakanzen zu Stellensuchenden Personen abbildet⁴⁸, gemessen. Wie weiter oben erwähnt wurden für die Vakanzen Daten des Stellenmarkt-Monitor Schweiz und für die Stellensuchenden Daten der AVAM verwendet. Der Indikator wird also wie folgt berechnet:

$$vu_{brz} = \frac{v_{brz}}{u_{brz}},$$

wobei vu für den Anspannungsindikator, b für die Berufsgruppe, r für die Regionengruppe, z für die Zeitperiode, V für die Anzahl an öffentlich ausgeschriebenen Stelleninseraten und U für die Anzahl an Stellensuchenden Personen steht. Da die Daten für das Jahr 2018 nur auf einer anderen

⁴⁷ Als Basis wurden dabei folgende 5-Steller der Schweizer Berufsnomenklatur 2000 genommen: 83102 Erzieher/innen, 83103 Heim- und Krippenleiter/innen, 83104 Andere Betreuerberufe.

⁴⁸ Das v in v/u steht dabei für *vacancies*, das u für *unemployed*. Die Bildung des Indikators orientiert sich an Buchs u.a. (2017), welche sich für dessen Konstruktion auf Jackman und Roper (1987) beziehen. Je nach dem aus welcher Sicht kommt der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt eine andere Bedeutung zu. Aus Sicht der Firmen stehen hohe Werte dieses Indikators für ein grosses Angebot an Stellensuchenden resp. tiefe Werte für einen Mangel an Arbeitssuchenden. Aus Sicht der Arbeitenden bildet der Indikator dementsprechend das Überangebot oder der Mangel an verfügbaren Stellen ab.

Aggregationsebene vorhanden waren, wurde ein Korrekturfaktor gebildet, um die Vergleichbarkeit zu sichern⁴⁹.

5.5.4 Zeitliche Flexibilisierung

Um zu messen, ob eine zeitliche Flexibilisierung der Arbeit zur Zunahme an Fast-Vollzeitstellen geführt hat, wurden drei Indikatoren in die Analyse miteinbezogen. Erstens wurde der Anteil an Vollzeiterwerbstätigen, die entweder angeben normalerweise am Abend oder normalerweise in der Nacht zu arbeiten, berechnet. Zweitens wird der Anteil an Vollzeiterwerbstätigen einbezogen, die angeben Schicht zu arbeiten. Drittens wurde die durchschnittliche Anzahl Überstunden der Vollzeiterwerbstätigen als Indikator für ein Ungleichgewicht zwischen Anstellungsprozenten und Arbeitsbelastung resp. Arbeitszeit miteinbezogen. Die Beschränkung auf Vollzeiterwerbstätige wurde vorgenommen, weil erstens angenommen wird, dass Abend-/Nacht- und Schichtarbeit sowie Überstunden je nach Anstellungsart eine andere Bedeutung haben können. Eine durchschnittliche Anzahl von 4 Überstunden heisst bspw. etwas anderes, wenn es sich um Vollzeiterwerbstätige oder um Erwerbstätige in marginalen Teilzeitanstellungen handelt. Zweitens wird in der Vorstellung von einem Ungleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Betriebszeiten meist von Vollzeiterwerbstätigkeit als Normalarbeitsverhältnis ausgegangen, welche durch sich verändernde Umstände mit Teilzeitarbeitsstellen ergänzt oder ersetzt wird⁵⁰. Es wird also angenommen, dass die Ausweitung der Geschäftszeiten resp. Arbeitszeiten dazu führen, dass es aus einer Perspektive der Firmen Sinn ergibt, Vollzeitstellen in Teilzeitpensen aufzuteilen.

5.5.5 Nachfrage

Anhand der Daten des SMM wurde zudem für alle Zeiträume nach regionalen Berufsgruppen ein Indikator für die Nachfrage an Fast-Vollzeitstellen gebildet. Dafür wurden jeweils die Anteile der Stellen, welche als Fast-Vollzeitstellen ausgeschrieben wurden, an allen in der jeweiligen Gruppe

⁴⁹ Da die Daten zu den Stellensuchenden nur bis 2017 auf Bezirksebene und für das Jahr 2018 aber nur auf Kantonsebene vorhanden waren und sich bei der Zuordnung zu den Arbeitsmarktreionen Unterschiede zeigten, wurde für das Jahr 2018 ein Korrekturfaktor gebildet. Da die Daten für die Jahre 2015, 2016 und 2017 für beide Ebenen vorhanden waren, konnten die Ergebnisse der verschiedenen Berechnungsgrundlagen verglichen werden. Dabei wurde die Anzahl Stellensuchender anhand der Bevölkerungsanteile der Kantone den Aggregationen der Arbeitsmarktreionen zugeteilt, wodurch für die genannten Jahre zwei Aggregationen auf gleicher Ebene aber mit unterschiedlichen Grundlagen verfügbar gemacht wurden. Um die v/u-Zahlen möglichst vergleichbar zu gestalten, wurde in einem nächsten Schritt anhand des Verhältnisses dieser beider Aggregationen pro Gruppe ein Korrekturfaktor für jedes der genannten Jahre gebildet und von den drei Jahren einen Durchschnitt gebildet. Der Korrekturfaktor wurde also folgendermassen gebildet:

$$k_{ik} = \frac{1}{3} \sum \frac{u_{bez_{ijk}}}{u_{kan_{ijk}}},$$

wobei k für den Korrekturfaktor (ein Wert pro Zweisteller der SBN und Regionengruppe), u_{bez} für die Anzahl Stellensuchende der Bezirksaggregation, u_{kan} für die Anzahl Stellensuchende der Kantonsaggregation, i für die Zweisteller der SBN, j für die Überschneidungsjahre (2015,2016,2017) und k für die Regionengruppen steht. Dieser Korrekturfaktor wurde dann auf die Daten des Jahrs 2018 angewandt.

⁵⁰ Inwiefern Nacht-, Abend- und Schichtarbeit auch bei Personen in Teilzeitstellen vorkommen ist aus dieser Sicht eher eine Folge des Prozesses der zeitlichen Flexibilisierung als eine Ursache.

ausgeschriebenen Stelleninseraten gebildet. Bei der Codierung der Anstellungsprozente werden im Datensatz des SMM Stellen ohne Angaben zum Pensum als 100% Stellen klassifiziert. Wurde in den Inseraten anstatt eines bestimmten Pensums ein Bereich genannt (Bsp. „70-90%“), so wird der Mittelwert davon gebildet (siehe dazu Stellenmarkt-Monitor Schweiz 2015).

6 Ergebnisse

6.1 Deskriptive Ergebnisse

In diesem Abschnitt sollen erste Befunde zu Fast-Vollzeitstellen vorgestellt werden. Dabei wird zunächst – in einem kurzen, von den späteren Analysen unabhängigen Exkurs – auf die Beschäftigung *vor* einer Fast-Vollzeitstelle eingegangen⁵¹. In einem nächsten Schritt werden mit den angegebenen Gründen für eine Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle, den Beschäftigungsanteilen nach Alter, den Anteilen an Fast-Vollzeitstellen nach Berufshauptgruppe sowie der Zahl der Fast-Vollzeitstellen nach Stundenlohnkategorien und Freiwilligkeit einige zentrale Variablen der Abgrenzung zu substanziellen Teilzeitstellen und Vollzeitstellen gezeigt⁵². Sodann werden die Entwicklungen der Zahl der freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen über die Zeit in den Regionen dargelegt und eine Übersicht über die Kennwerte der Indikatoren der Veränderungen in den Berufsgruppen gezeigt.

6.1.1 Beschäftigung vor einer Fast-Vollzeitstelle

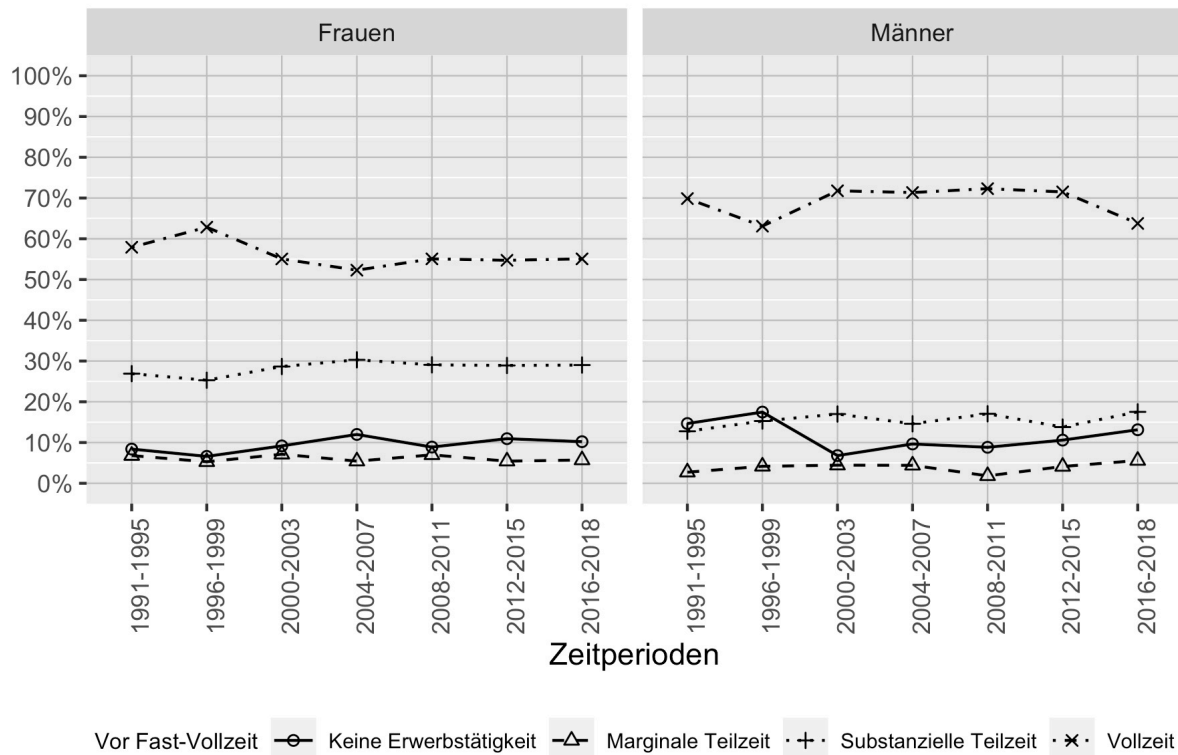
Hakim nimmt, wie in Abschnitt 2.1.1 erwähnt, an, dass Fast-Vollzeitstellen vor allem von Personen ausgeübt werden, die zuvor eine Vollzeitstelle inne hatten und dann aus familiären Gründen zu einer Fast-Vollzeitstelle wechseln. Um dem empirischen Gehalt dieser Aussage näher zu kommen, lässt sich die Frage stellen, was für eine Anstellungsart oder was für ein Erwerbstätigkeitsstatus Personen, welche in einer Fast-Vollzeitstelle arbeiten, vorher inne hatten. Um dieser Annahme Daten gegenüber zu stellen, können die Panel-Eigenschaften der SAKE genutzt werden. So lassen sich für jene Personen, welche in zwei aufeinander folgenden Jahren zuerst eine andere Beschäftigungsart und dann eine Fast-Vollzeitstelle hatten, Aussagen treffen. Abbildung 7 zeigt folglich, was für Beschäftigungen Frauen und Männer ein Jahr vor einer Fast-Vollzeitstelle inne hatten. Die meisten Personen hatten, wie von Hakim angenommen, vor einer Fast-Vollzeitstelle eine Vollzeitstelle inne. Der Anteil an Vollzeitstellen bei Frauen bewegt sich dabei in den Jahren seit 1991 zwischen 50 und 65% und bei den Männern zwischen 60 und 75%. Bei den Männern spielen Wechsel von einer anderen Beschäftigungsart eine untergeordnete Rolle, die jeweiligen Anteile der anderen Beschäftigungsarten bleiben konstant unter 20%. Bei den Frauen hatten rund 30% vorher eine substanzielle Teilzeitstelle inne. Der Anteil der Frauen, die vorher nicht erwerbstätig oder in einer

⁵¹ Für diesen Exkurs wurde der gesamte Datensatz der SAKE (1991-2018) als Grundlage genommen. Für die in der Folge graphisch dargestellten Variablen, welche auch in der logistischen Regression verwendet werden, wird aus Gründen der Konsistenz die Zeitspanne von 1996 bis 2018 dargestellt. Die Werte zur Entwicklung innerhalb der Berufsgruppen werden entsprechend ab dem Jahr 2001 gezeigt.

⁵² Die Anteilswerte, Mittelwerte und Standardabweichung der Prädiktoren der logistischen Regression sind in Tabelle A6 und Tabelle A7 im Anhang zu finden.

marginalen Teilzeitstelle angestellt waren, bewegt sich auf einem relativ kleinen Niveau. Seit 1991 sind die Anteile der Beschäftigungen vor einer Fast-Vollzeitstelle relativ stabil.

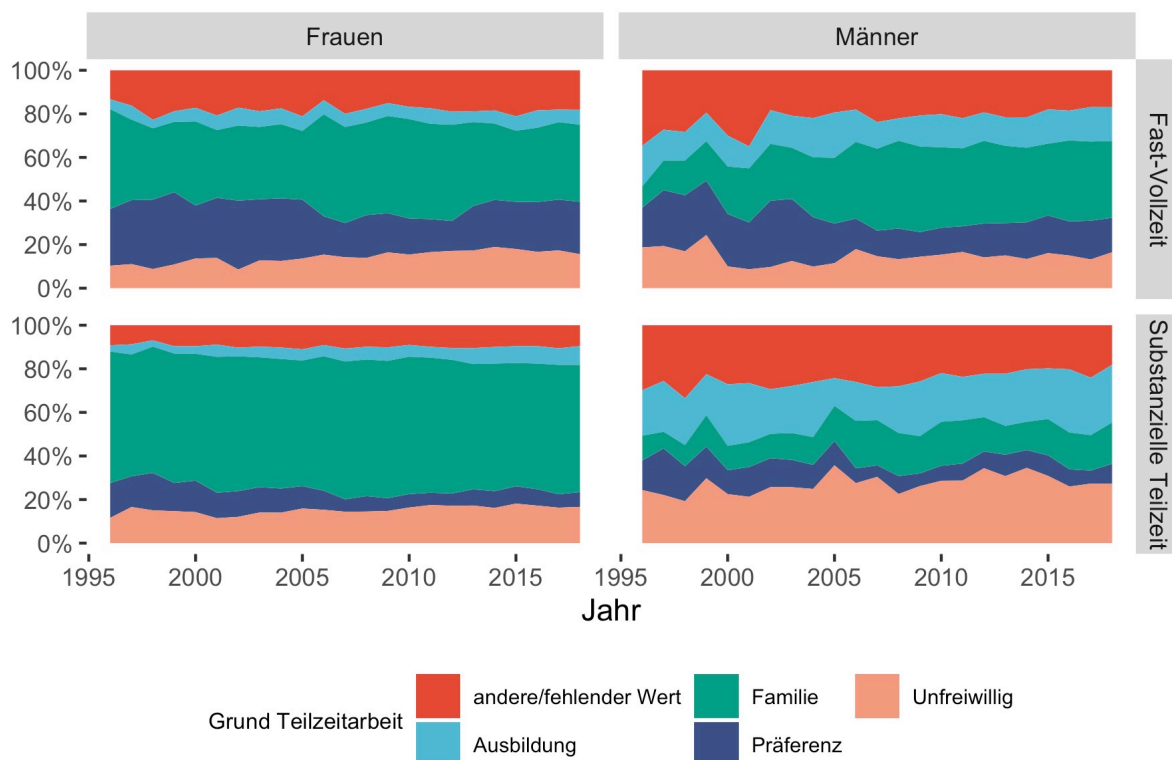
Abbildung 7: Beschäftigung vor einer Fast-Vollzeitstelle



Bemerkungen: Anteile nach Situation ein Jahr vor einer Fast-Vollzeitstelle; Anteile über Zeitperioden von vier Jahren aggregiert; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1991-2018; n = 10'553; gewichtet

6.1.2 Zentrale individuelle Merkmale

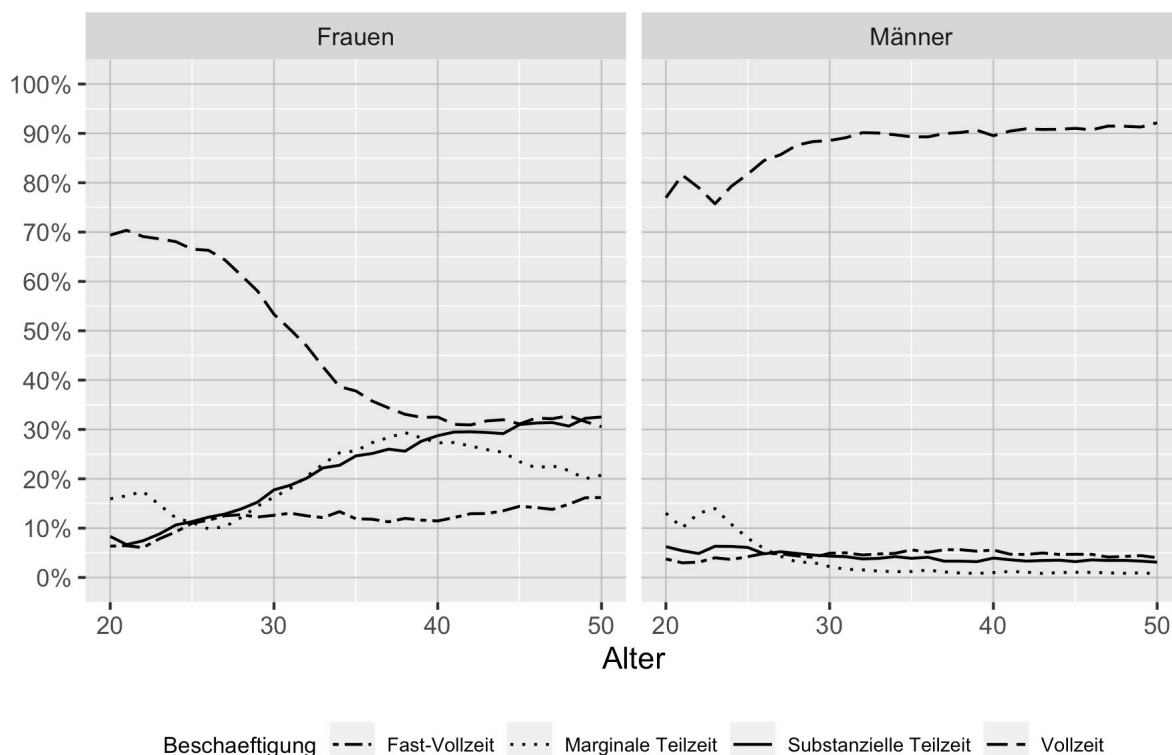
Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der genannten Gründe für Anstellungen in Fast-Vollzeit und substanzieller Teilzeit getrennt für Frauen und Männer (zur Operationalisierung der Gründe siehe Abschnitt 5.4.1.). Als erstes fällt auf, dass Frauen insgesamt eher die Familie als Grund angeben. Vor allem bei Personen in substanzieller Teilzeitarbeit ist der Unterschied zwischen Frauen und Männer beachtlich. Dieser Befund könnte andeuten, dass substanzielle Teilzeitstellen und Fast-Vollzeitstellen in Bezug auf familiäre Gründe unterschiedliche Bedeutung für Frauen und Männer haben. Bei Fast-Vollzeitanstellungen hat dieser Grund für Männern an Bedeutung gewonnen, sodass er mittlerweile der am meisten genannte Grund ist. Bei den Frauen ist der Anteil jener, die diese Gründe angeben, aber relativ stabil. Insgesamt sind auch die anderen Anteile der Gründe über die Zeit relativ stabil. Zudem zeigt sich, dass sowohl bei substanzieller Teilzeit als auch bei Vollzeit ein nicht unwesentlicher Anteil an Personen unfreiwillig eine solche Stelle inne hat.

Abbildung 8: Gründe für Fast-Vollzeit und substanzielle Teilzeit

Bemerkungen: Anteile an pro Jahr; ohne Personen, die aus gesundheitlichen Gründen Teilzeit arbeiten; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; n = 83'180; gewichtet

Abbildung 9 zeigt die Anteile der Beschäftigungsarten nach Alter für Frauen und Männer. Wenn Kinder und der familiäre Lebenslauf bei der Wahl von Fast-Vollzeitstellen eine grosse Rolle spielen, sollte sich im Alter zwischen 25 und 35 Jahren, wenn die meisten Kinder geboren werden, eine Veränderung zeigen. Bei Frauen wie auch bei Männern ändert sich der Anteil an Fast-Vollzeitstellen nach Alter jedoch nur gering. Bei den Frauen zeigt sich ein ausgeprägter Rückgang an Vollzeitstellen zwischen 25 Jahren bis 35 Jahren. In der gleichen Altersspanne nimmt der Anteil an substanzieller und marginaler Teilzeit erheblich zu, der Anteil an Fast-Vollzeitstellen jedoch nicht. Auch bei den Männern zeigen sich bezüglich des Alters keine wesentlichen Veränderungen im Anteil an Fast-Vollzeitstellen. Im Alter zwischen 20 und 25 Jahren zeigt sich bei Männern (wie auch bei den Frauen) bloss ein etwas erhöhter Anteil an marginalen Teilzeitstellen. Mit der Klassifikation von Baumgartner wäre davon auszugehen, dass diese Stellen vor allem Übergangsteilzeitstellen sind, die während der Ausbildung oder im Übergang in die Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. In Bezug auf Fast-Vollzeitstellen deutet dieser Befund allerdings darauf hin, dass Fast-Vollzeitstellen eher nicht als Übergangsteilzeit dienen und nicht die hauptsächliche Option für Frauen und Männer mit Kindern sind.

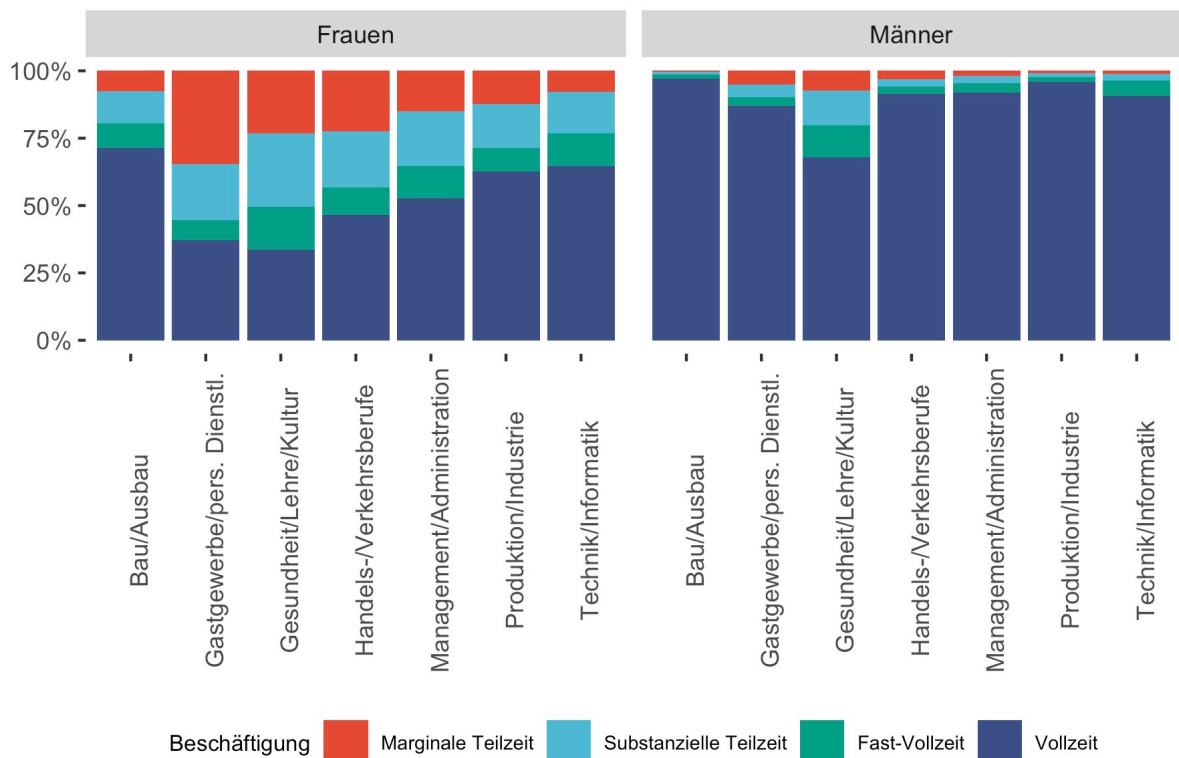
Abbildung 9: Beschäftigungsart nach Alter



Bemerkungen: Anteile der Beschäftigungsart nach Alter; Angestellte im Alter zwischen 20 und 50 Jahren; ohne Bau-, Land und Forstwirtschaft; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; n= 340'522; gewichtet

Relative ausgeprägte Unterschiede zeigen sich mit Blick auf die Berufshauptgruppen⁵³. Abbildung 10 zeigt die Anteile der Beschäftigungsarten in den Berufen jeweils für Frauen und Männer. Bei den Frauen zeigen sich im Gegensatz zu den Männern grössere Anteile an Teilzeitarbeit aller Arten in allen Berufshauptgruppen. In den Berufshauptgruppen *Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler, Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens* und *Technische Berufe* sowie *Informatikberufe* ist der Anteil an Fast-Vollzeitstellen besonders hoch. Dabei ist insbesondere der Anteil an Fast-Vollzeitstellen in den Berufen von Technik und Informatik bemerkenswert, da in diesen Berufen andere Formen von Teilzeitarbeit vergleichsweise selten vorkommen. Bei den Männern dominiert die Vollzeit in allen Berufshauptgruppen ausser in der Berufshauptgruppe *Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler*, bei welcher die Anteile an marginaler und substanzieller Teilzeitstellen sowie Fast-Vollzeitstellen allesamt höher sind als in den anderen Berufshauptgruppen. Auch bei den Männern zeigt sich in der Berufshauptgruppe der Technik und Informatik verglichen mit anderen Gruppen ein höherer Anteil an Fast-Vollzeitstellen.

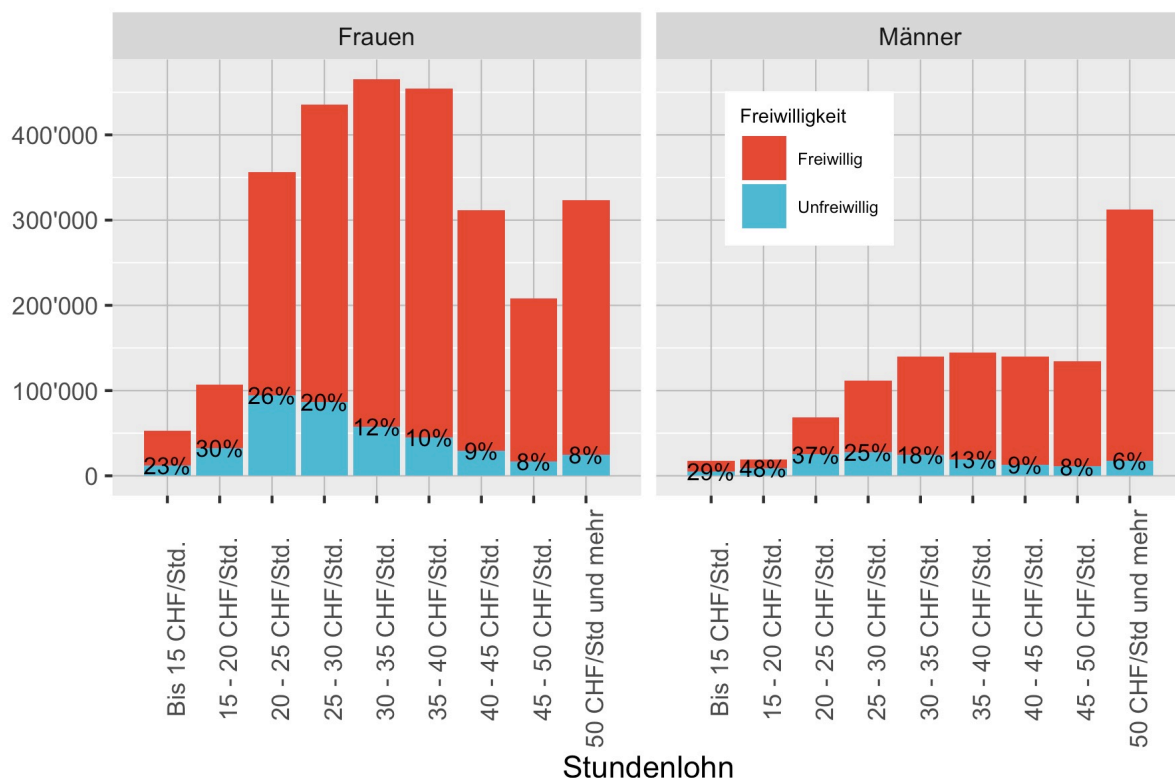
⁵³ Wie weiter oben beschrieben, wurde die Berufshauptgruppe der Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus für die logistischen Regressionen aufgrund der zu niedrigen Fallzahlen ausgeschlossen.

Abbildung 10: Anteil an Fast-Vollzeitstellen in Berufshauptgruppen

Bemerkungen: Angestellte von 20-50 Jahren; ohne Landwirtschaft und nicht klassierbare Berufe; vollständige Berufsgruppenbezeichnungen in Tabelle A2 im Anhang; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; n = 346'505; gewichtet

Angaben zum Stundenlohn und zum Grund für die Teilzeitarbeit könnten Hinweise auf die Qualität von Fast-Vollzeitstellen sein. Abbildung 11 zeigt einerseits die hochgerechnete Anzahl an Fast-Vollzeitstellen nach Kategorie des Stundenlohns und andererseits davon jeweils der Anteil an Personen die nach der weiter oben beschriebenen Einteilung der Präferenzen unfreiwillig in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt sind. Bei Frauen zeigen sich bezüglich des Stundenlohns wenige Anstellungen mit einem Stundenlohn unter 20 CHF, viele Anstellungen in den mittleren Stundenlohnkategorien mit 20 bis 45 CHF/Std., wieder etwas weniger mit 45 bis 50 CHF/Std. und wieder etwas mehr mit 50 CHF oder mehr. Ausser in der höchsten Stundenlohnkategorie befinden sich also die meisten Frauen in Fast-Vollzeitstellen in den mittleren Kategorien.

Abbildung 11: Stundenlohn und Freiwilligkeit der Fast-Vollzeitstellen: Anzahl und Anteile



Bemerkungen: hochgerechnete Anzahl Personen und Anteile nach Freiwilligkeit; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; n = 29'823; gewichtet

Demgegenüber zeigt sich bei den Männern, dass Fast-Vollzeitstellen vor allem in der höchsten Stundenlohnkategorie zu verorten sind. Für Frauen wie auch für Männer lässt sich zudem beobachten, dass der Anteil an unfreiwillig Fast-Vollzeiterwerbstätigen in den niedrigeren Stundenlohnkategorie höher ist. Bei den Kategorien mit einem Stundenlohn bis 25 CHF bewegt sich der Anteil an unfreiwillig Fast-Vollzeiterwerbstätigen zwischen 23 und 48% und macht somit zwischen rund einem Viertel und rund der Hälfte der Erwerbstätigen aus. Aus diesem ersten Bild zur Qualität von Fast-Vollzeitstellen lässt sich zum einen vermuten, dass Fast-Vollzeitstellen mehrheitlich nicht *secondary* Stellen mit niedrigem Lohn im Sinne von Tilly sind. Zum anderen zeigen sich aber in eher niedrigen Stundenlohnkategorien auch wesentliche Anteile an unfreiwillig in Fast-Vollzeitstellen angestellte Personen, die nicht als *retention* Stellen eingeordnet werden können.

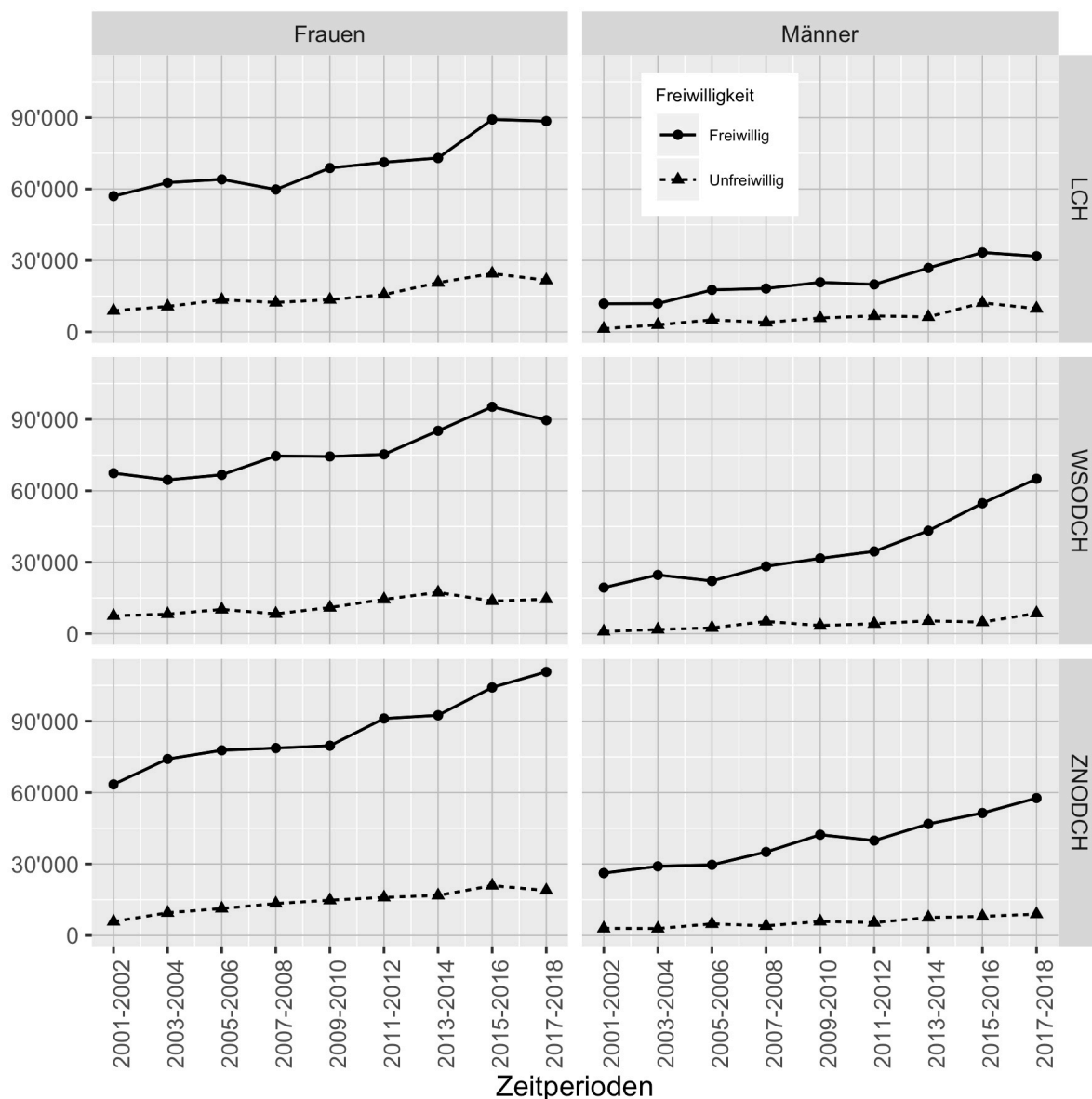
6.1.3 Veränderungen in den Berufsgruppen

Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der Anzahl an freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen in den Regionen *Lateinische Schweiz*, *Nordwest-/Zentral-/Südostschweiz* und *Zürich/Nordostschweiz*⁵⁴.

⁵⁴ Eine entsprechende Grafik mit der Entwicklung in den untersuchten Berufsgruppen in der gesamten Schweiz ist für Frauen in Abbildung A3 und für Männer in Abbildung A4 im Anhang zu finden.

Dabei zeigt sich über alle Regionen und für freiwillige und für unfreiwillige Fast-Vollzeitstellen eine Zunahme. Die Zahl der als freiwillig eingestufte Fast-Vollzeitstellen ist in allen hier gezeigten Gruppen wesentlich höher als jene der als unfreiwillig eingestuft. Über die Zeit zeigt sich jedoch bei beiden Kategorien eine Zunahme, welche anhand der in der Folge dargelegten Prädiktoren versucht wird zu ergründen.

Abbildung 12: Entwicklung der freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeit in den Regionen



Bemerkungen: für zwei Jahren gepoolte Anzahl an Stellen in den drei Grossregionenaggregationen (zur Zuordnung der Regionen siehe Tabelle A1 im Anhang); eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 2001-2018; n = 29'466; gewichtet

Um die Entwicklung der Fast-Vollzeitstellen und die Veränderungen in den Indikatoren fassbar zu machen, weist Tabelle 2 die Mittelwerte der regionalen Berufsgruppen in allen Zeitperioden sowie die durchschnittlichen Veränderungen von der ersten Zeitperiode 2001-2002 bis zur letzten Zeitperiode

2017-2018 mit den jeweiligen Standardabweichungen aus. In den regionalen Berufsgruppen sind also hochgerechnet und über alle Zeiträume hinweg durchschnittlich 3888 Frauen und 1618 Männer in „freiwilligen“ Fast-Vollzeitstellen angestellt. Dabei hat die Zahl der Fast-Vollzeitstellen seit den Jahren 2001/2002 durchschnittlich um 1684 resp. 1618 zugenommen. Die relativ grossen Standardabweichungen weisen zudem darauf hin, dass die Unterschiede zwischen den regionalen Berufsgruppen beträchtlich sind, wobei wie weiter oben ausgeführt in der Analyse nicht die Unterschiede zwischen den Gruppen, sondern die Entwicklung *innerhalb* der Gruppen untersucht wird. Die Anzahl an unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen ist um einiges kleiner, die Mittelwerte der Veränderungen zeigen aber auch bezüglich dieser Stellen wesentliche Zunahmen.

Tabelle 2: Durchschnittliche Werte und Veränderung in den Berufsgruppen

Abhängige Variablen	Gruppe	Mittelwerte der Gruppen		Mittelwerte der Veränderungen	
		Mittelwert	St.Abw.	Mittelwert Δ	St.Abw. Δ
Freiwillige Fast-Vollzeitstellen	Frauen	3888	4446	1684	2453
Freiwillige Fast-Vollzeitstellen	Männer	1618	1423	1618	1491
Unfreiwillige Fast-Vollzeitstellen	Frauen	692	880	546	830
Unfreiwillige Fast-Vollzeitstellen	Männer	261	336	368	424
Indikatoren		Mittelwert	St.Abw.	Mittelwert Δ	St.Abw. Δ
Teilzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	Frauen	2.78	2.06	0.29	2.74
Teilzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	Männer	4.02	4.87	0.32	8.73
Vollzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	Frauen	8.54	5.45	-0.77	5.95
Vollzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	Männer	7.60	4.05	1.08	4.65
Haushaltsmachtverhältnis	alle	1.86	0.73	-0.24	0.85
Kinderbetreuung	alle	2.51	0.44	0.83	0.19
Haushaltsarbeitsverhältnis	alle	0.11	0.08	0.06	0.14
Frauenanteil	alle	32.51	17.34	4.16	9.48
v/u	alle	0.97	1.37	0.36	1.17
Schichtarbeit	alle	17.99	15.80	2.64	6.94
Überstunden	alle	3.69	1.49	-0.39	1.01
Abend-/Nachtarbeit	alle	16.90	11.19	0.06	6.69
Nachfrage nach Fast-Vollzeit	alle	6.99	9.80	7.53	8.92
N Gruppen	60				
N Zeitperioden	9				
N Beobachtungen	540				

Bemerkungen: Angaben zu Präferenzen, zur Kinderbetreuung, zum Frauenanteil, zur Schicht-, Abend-/Nachtarbeit und zur Nachfrage in Prozentpunkten, restliche Angaben entsprechend den Erläuterungen in Abschnitt 5.5; eigene Berechnungen; Quellen: SAKE, SMM, AVAM, BFS 2001-2018; gewichtet

Mit Blick auf die Präferenzen zeigt sich, dass für Frauen und Männer der über die regionalen Berufsgruppen und die Zeitperioden durchschnittliche Anteil an Teilzeitangestellten, die eine Fast-Vollzeitstelle präferieren, bei rund 3 resp. 4% liegt, wobei die Unterschiede zwischen den Gruppen beträchtlich sind. Die entsprechenden Anteile an Vollzeiterwerbstätigen liegen um 8% und haben für Frauen leicht abgenommen und für Männer leicht zugenommen, wobei die Standardabweichungen der Veränderungen zu gross sind, als dass von einer allgemeinen Tendenz die Rede sein könnte. Das negative Vorzeichen beim Indikator zum Haushaltsmachtverhältnis würde bei kleineren

Standardabweichungen auf eine allgemeine Abnahme der Haushaltsmacht der Männer hindeuten. Der Anteil an Personen in Berufen der Kinderbetreuung ist leicht gestiegen. Eine positive Veränderung des Indikators zum Haushaltsarbeitsverhältnis würde eine relative Zunahme des Anteils an Haushaltsarbeit der Männer bedeuten. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Gruppen beträchtlich. Der Frauenanteil ist in den regionalen Berufsgruppen bei ausgeprägten Gruppendifferenzen durchschnittlich um rund 4 Prozentpunkte angestiegen. Eine positive Veränderung des v/u-Indikators würde bei einer kleineren Standardabweichung auf eine allgemein gestiegene Arbeitsmarktspannung deuten. Hinsichtlich der Indikatoren für die zeitliche Flexibilisierung zeigt sich beim Anteil an Schichtarbeit eine Zunahme und bei der Anzahl Überstunden und dem Anteil an Abend- und Nachtarbeit im Durchschnitt ähnliche Werte wie 2001/2002. Allerdings gibt es auch da grössere Unterschiede zwischen den Berufen. Der Anteil an Fast-Vollzeitstellen an den ausgeschriebenen Inseraten scheint durchschnittlich angestiegen zu sein.

6.2 Abgrenzung zu substanzieller Teilzeit und Vollzeit

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der logistischen Regressionen mit der Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle als abhängige Variable vorgestellt. Dabei wird auf einerseits auf die in Kapitel 2 erläuterten Typologien von Tilly und Hakim und andererseits auf die in Kapitel 3 aufgeführten potenziell begünstigenden Faktoren Bezug genommen. Die Analyse ist dabei in zwei Blöcke eingeteilt. Zuerst werden die Unterschiede zur substanziellen Teilzeit, jeweils für Frauen und Männer, und dann werden die Unterschiede zur Vollzeit, wiederum für Frauen und Männer, aufgezeigt.

6.2.1 Vergleich mit substanzieller Teilzeit

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der logistischen Regressionen mit der Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle als abhängige Variable, wobei die Anstellung in einer substanziellen Teilzeitstelle als Referenzkategorie dient. Die ersten Spalte zeigt *average marginal effects* (AME) der Prädiktoren für Frauen, die zweite für Männer. Die unten in der Tabelle ausgewiesenen Nagelkerke R^2 Werte (0.23 resp. 0.17) sind ein Indiz dafür, dass die Modelle zufriedenstellend geschätzt wurden⁵⁵.

Die AME zum *Grund der Teilzeitarbeit* zeigen, dass bei Frauen, welche ihre eigene Entscheidung als Grund für ihre Teilzeitarbeit betonen, die Wahrscheinlichkeit höher ist, in einer Fast-Vollzeitstelle als in einer substanziellen Teilzeitstelle zu arbeiten, als wenn sie keine spezifischen Gründe äussern. Demgegenüber sind Frauen, welche aufgrund ihrer Ausbildung Teilzeit arbeiten oder explizit unfreiwillig in einer Teilzeitstelle angestellt sind, eher in einer substanziellen Teilzeitstelle angestellt. Auch falls familiäre Gründe angegeben werden, verringert sich die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-

⁵⁵ Zur Interpretation der Güte wurde sich an Urban und Mayerl (2018:417–18) orientiert.

Vollzeitstelle angestellt zu sein. Diese Befunde unterstützen die weiter oben ausgeführte Annahme, dass Fast-Vollzeitstellen eher gewünschte als ungewünschte Anstellungen sind. Darüber hinaus legen diese Resultate nahe, dass familiäre Gründe bei Frauen eher ein Grund sind substanzielle Teilzeit zu arbeiten. Bei den Männern zeigt sich bezüglich der Betonung der eigenen Präferenz für eine Teilzeitstelle ein ähnliches Bild. Bei Männern, welche ihre eigene Entscheidung betonen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten. Allerdings zeigt sich kein signifikanter Unterschied, wenn ein Mann angibt, unfreiwillig Teilzeit zu arbeiten. Die Ausbildung scheint die Wahrscheinlichkeit Fast-Vollzeit zu arbeiten auch für Männer zu reduzieren. Interessant ist jedoch, dass Männer, die familiäre Gründe angeben eher Fast-Vollzeit arbeiten. Das ist ein Indiz dafür, dass Männer Fast-Vollzeitstellen als Anstellungsart eher mit Familie verbinden.

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich des Zusammenhangs zwischen familiären Aufgaben und Fast-Vollzeitstellen zeigen sich auch, wenn die Variablen zur *Familienkonstellation* betrachtet werden. Kinder sind für Frauen eher ein Hinderungsgrund für eine Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle. Vor allem kleine Kinder bis zum Alter von sechs Jahren verringern die Wahrscheinlichkeit auf eine solche Anstellung gegenüber substanziellen Teilzeitstellen. Die Stärke des Einflusses nimmt mit zunehmendem Alter der Kinder zwar ab, die Richtung des Einflusses bleibt aber konstant. Aus Sicht der Neuen Haushaltsökonomik schränken Kinder die Zeitressourcen in der Familie ein. Dieser Effekt scheint bei den Frauen aufzutreten. Mit Kindern im Haushalt arbeiten sie eher in einer substanziellen Teilzeitstelle als in einer Fast-Vollzeitstelle. Demgegenüber zeigen sich bei den Männern bei jüngeren Kindern keine signifikanten Unterschiede. Nur wenn ältere Kinder im Haushalt sind, scheint entgegen der theoretischen Erwartung, dass jüngere Kinder die Zeitressourcen eher einschränken, die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten zu sinken⁵⁶. Die tatsächliche Anwesenheit von Kindern im Haushalt scheint also insgesamt für Frauen bei der Entscheidung zwischen substanzieller Teilzeit und Fast-Vollzeit einen grösseren Einfluss zu spielen als bei den Männern. Wird der Zivilstand betrachtet, so zeigt sich bezüglich der Heirat nur für Frauen ein Effekt. Bei Frauen sinkt die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten mit einer Heirat. Verglichen mit ledigen Frauen scheinen verheiratete Frauen ihre Arbeitszeit also eher zu reduzieren. Bei den Männern zeigt der Effekt in die andere Richtung, was nahelegen würde, dass sie in einer Ehe eher Fast-Vollzeit arbeiten. Der Effekt ist allerdings nicht signifikant. Auch bei ehemals verheirateten Frauen und Männer zeigt sich im Vergleich zu ledigen Frauen und Männer kein signifikanter Unterschied.

⁵⁶ Dieser Effekt überrascht und konnte mit keinem der theoretischen Ansätze schlüssig interpretiert werden. An diesem Punkt könnten zusätzliche, sich auf diese Gruppe fokussierende Analysen mehr Klarheit bringen.

Tabelle 3: AME der logistischen Regressionen zur Abgrenzung von substanzieller Teilzeit

Indikatoren	Frauen		Männer	
	AME	Standardfehler	AME	Standardfehler
Präferenzen				
Grund Teilzeitarbeit (ref. fehlend/andere)				
Unfreiwillig	-.059***	(.011)	-.014	(.030)
Präferenz	.065**	(.021)	.153***	(.036)
Familie	-.059**	(.019)	.147***	(.017)
Ausbildung	-.190***	(.039)	-.104*	(.048)
Familienkonstellation				
Kinder (ref. kein Kind)				
Kind 0 bis 6 Jahre	-.213***	(.013)	-.038	(.022)
Kind 7 bis 14 Jahre	-.153***	(.014)	-.010	(.020)
Kind 15 bis 25 Jahre	-.096***	(.019)	-.111*	(.049)
Zivilstand (ref. ledig)				
Ehemals verheiratet	-.001	(.019)	-.004	(.034)
Verheiratet	-.130***	(.010)	.055	(.029)
Individuelle Eigenschaften				
Bildung (ref. Sekundarstufe II)				
Hochschulausbildung	-.018	(.017)	-.029	(.020)
Höhere Berufsausbildung	.007	(.016)	.083	(.042)
Ohne überoblig. Ausbildung	.015	(.037)	-.014	(.050)
In Ausbildung	-.014	(.009)	.002	(.027)
Schweizer*in	-.067***	(.014)	-.020	(.044)
Alter	-.005***	(.001)	-.001	(.002)
Beruflicher Kontext				
Stundenlohn	.013***	(.003)	.017*	(.009)
Vorgesetztenposition	.120***	(.010)	.072**	(.025)
Frauenanteil	.056	(.035)	.105	(.094)
Berufsgruppe (ref. Management/Admin.)				
Gastgewerbe/pers. Dienstl.	-.041**	(.014)	-.082	(.074)
Gesundheit/Lehre/Kultur	-.020	(.012)	-.049*	(.024)
Handels-/Verkehrsberufe	-.007	(.015)	-.035*	(.018)
Produktion/Industrie	.040*	(.017)	.070	(.053)
Technik/Informatik	.080***	(.018)	.128**	(.048)
Firmenkontext				
Staatlich	-.026**	(.010)	-.017	(.022)
Betriebsgrösse (ref. Kleinbetriebe)				
Grossbetrieb	.085***	(.012)	.053	(.032)
Mittelbetrieb	.056***	(.014)	.054*	(.022)
Zentral	.036***	(.009)	.088***	(.018)
Regionaler und zeitlicher Kontext				
Arbeitsmarkregion (ref. Espace Mittelland)				
Genferseeregion	.026	(.018)	-.049*	(.024)
Nordostschweiz	.017	(.017)	.022	(.043)
Nordwestschweiz	.012	(.011)	-.007	(.041)
Tessin	-.066***	(.020)	-.074	(.059)
Grossraum Zürich	.022	(.013)	.010	(.035)
Zentral-/Südostschweiz	.018	(.014)	.001	(.036)
Jahre (ref. 1996-1999)				
2000-2003	.038	(.040)	.046*	(.018)
2004-2007	.056	(.042)	.055	(.030)
2008-2011	.048	(.043)	.099***	(.026)
2012-2015	.069	(.042)	.143***	(.027)
2016-2018	.079	(.042)	.142***	(.027)
N	56959		13211	
Nagelkerke R ²	0.23		0.17	

Bemerkungen: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$; Average marginal effects mit Newey-West Standardfehlern; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; gewichtet

Werden die *individuellen Eigenschaften* näher betrachtet, fällt auf, dass sich bezüglich Bildung unter Kontrolle der anderen Variablen weder für Männer noch für Frauen ein Unterschied zeigt. Mit anderen Worten scheinen sich einerseits Personen ohne überobligatorische Ausbildung sowie auch andererseits Personen mit einer höheren Berufsbildung oder einer Hochschulausbildung in der Wahrscheinlichkeit, eine Fast-Vollzeitstelle statt einer substanziellen Teilzeitstelle inne zu haben, nicht signifikant von Personen mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II zu unterscheiden. Diese Befunde stützen also die theoretischen Annahmen einer Mehrarbeit von höher gebildeten Personen nicht. Unter Kontrolle der angegebenen Gründe der Teilzeitarbeit (siehe weiter oben), zeigt sich zudem weder für Frauen noch für Männer ein Effekt, wenn sie sich gerade in einer Ausbildung befinden. Für Frauen scheint jedoch die Schweizer Nationalität einen Unterschied zu machen. Sie scheint zu einer Abnahme der Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein zu führen. Bezüglich Alter zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten für Frauen mit zunehmendem Alter abnimmt. Wie Abbildung 9 nahe legt, hat dieser Effekt vor allem mit einer steigenden Wahrscheinlichkeit mit zunehmendem Alter in einer substanziellen Teilzeitstelle zu arbeiten zu tun und weniger mit einer sinkenden Wahrscheinlichkeit auf eine Fast-Vollzeitanstellung. Für Männer zeigt sich diesbezüglich kein signifikanter Unterschied.

Die Indikatoren des *beruflichen Kontextes* zeigen für Frauen und Männer bezüglich der Richtung gleiche Effekte. Allerdings sind die Effekte hinsichtlich der Berufsgruppen unterschiedlich gross und die Signifikanzen unterscheiden sich. Bezüglich des Lohns zeigt sich, dass bei den Frauen wie auch bei Männern ein höherer Stundenlohn die Wahrscheinlichkeit erhöht in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten. Dieser positive Effekt entspricht der Erwartung, dass die Arbeitsbedingungen von Fast-Vollzeitstellen besser sind, als jene von Teilzeitstellen mit niedrigeren Pensen. Dieser Befund stützt also die Ansicht, dass Fast-Vollzeitstellen im Vergleich zu substanziellen Teilzeitstellen eher *retention* als *secondary* Teilzeitstellen im Sinne von Tilly sind. Mit Sicht auf die These von Hakim, dass Fast-Vollzeitstellen geschaffen werden, um für die Unternehmen wichtige Personen zu halten, lassen sich auch die Effekte der Berufsposition interpretieren. Sowohl für Frauen, wie auch für Männer scheint eine Vorgesetztenposition die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten zu erhöhen. Die Koeffizienten des Indikators zum Anteil an Frauen sind positiv, was darauf hindeuten würde, dass ein hoher Frauenanteil eher mit Fast-Vollzeitstellen als mit substanziellen Teilzeitstellen verbunden ist. Die Standardfehler sind aber zu gross, um von einem signifikanten Unterschied zu sprechen⁵⁷. Werden die Berufsgruppen verglichen so zeigen sich auch nach Kontrolle des Frauenanteils Unterschiede. Als Referenzkategorie dient dabei die Berufsgruppe des Managements, der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens. In den Technik- und Informatikberufen ist die individuelle Wahrscheinlichkeit für Frauen wie auch für Männer höher in

⁵⁷ Wie in Abschnitt 5.2.1 ausgeführt ist der Einfluss dieser Variable bei den Frauen nicht strikt linear. Es zeigt sich ein U-förmiger Zusammenhang, geringe Frauenanteile sowie grosse Frauenanteile scheinen gegenüber einem mittleren Frauenanteil die Wahrscheinlichkeit für Frauen zu erhöhen, in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein (siehe dazu Abbildung A2 im Anhang).

einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten. Dieser Befund unterstützt das in Abschnitt 6.1.2 beobachtete erhöhte Vorkommen von Fast-Vollzeitstellen in diesen Berufen, die ansonsten nicht zu den in Abschnitt 3.2.3 beschriebenen Berufen mit vielen Teilzeitstellen zählen. Für Frauen ist auch in Produktionsberufen in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau) die individuelle Wahrscheinlichkeit höher in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein. Auf der anderen Seite ist die entsprechende Wahrscheinlichkeit für Frauen in den Berufen des Gastgewerbes und den Berufen zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen geringer. Dieser Befund überrascht nicht, da in diesen Berufen Anstellungen mit hohen Pensen eher selten sind (siehe dazu auch Tabelle A6 im Anhang). Für Männer ist zudem die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle statt in einer substanziellen Teilzeitstelle angestellt zu sein in den Handels- und Verkehrsberufen sowie auch in den Gesundheits-/Lehr-/Kultur- und Wissenschaftsberufen geringer als in den Berufen des Managements, der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens.

Hinsichtlich des *Firmenkontextes* weisen die Koeffizienten der Indikatoren jeweils für Frauen und Männer in die gleiche Richtung, allerdings mit unterschiedlichen Ausprägungen. Ist der Betrieb im öffentlichen Sektor zu verorten, so sinkt für Frauen die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein. Für Männer zeigt sich diesbezüglich kein signifikanter Unterschied. Bezüglich der Betriebsgrösse legen die Resultate nahe, dass Fast-Vollzeitstellen von Frauen eher in Grossbetrieben angesiedelt sind als in kleineren Betrieben. Die Arbeit in einem Mittelbetrieb scheint die individuelle Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein sowohl für Frauen als auch für Männer zu erhöhen. Mit Blick auf den Indikator für Zentralität zeigt sich, dass sowohl für Frauen als auch für Männer die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten erhöht ist, falls sie in einer zentralen Branche angestellt sind. Das entspricht der Erwartung, dass herkömmliche Teilzeitstellen eher in peripheren Bereichen der Gesamtwirtschaft zu verorten sind. Zum Schluss werden in Tabelle 3 noch die Variablen zum *zeitlichen und regionalen Kontext* aufgeführt. Regional zeigen sich nur für die Genferseeregion und für das Tessin Unterschiede zur Referenzregion Espace Mittelland. Die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein scheint für Männer in der Genferseeregion und für Frauen im Tessin geringer zu sein. Wie weiter oben ausgeführt, gibt es also nach Sprachregionen Unterschiede. In der Nordostschweiz und im Grossraum Zürich sind die Effekte gegenüber dem Espace Mittelland positiv, aber nicht signifikant. Im zeitlichen Verlauf zeigt sich im Vergleich zur zweiten Hälfte der 90er Jahre, dass sich Männer vor allem ab dem Jahr 2008 signifikant eher für Fast-Vollzeit Stellen entschieden haben. Für Frauen zeigen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede. Diese Beobachtung widerspiegelt den in der Einleitung gezeigten Anstieg der Bedeutung der Fast-Vollzeit Stellen gegenüber allen anderen Anstellungsarten bei den Männern. Bei den Frauen hat die Bedeutung der Fast-Vollzeitstellen wie in der Einleitung dargestellt vor allem gegenüber von marginalen Teilzeitstellen und Vollzeitstellen zugenommen, gegenüber der substanziellen Teilzeit sind die Unterschiede geringer.

6.2.2 Vergleich mit Vollzeit

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse der logistischen Regressionen, in welchen Vollzeitanstellungen als Referenzkategorie dienten. Die unten in der Tabelle ausgewiesenen Nagelkerke R^2 Werte (jeweils 0.17) sind ein Indiz dafür, dass die Modelle die Anstellungen in Fast-Vollzeitstellen zufriedenstellend geschätzt haben.

Ähnlich wie beim Vergleich zur substanziellen Teilzeit zeigen auch die AME im Vergleich zur Vollzeit Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich des Einflusses der *Familienkonstellation* auf die Anstellungsart. Bei Frauen erhöhen sowohl kleinere Kinder als auch grössere Kinder die Wahrscheinlichkeit Fast-Vollzeit zu arbeiten. Kleinere Kinder im Alter bis sechs Jahren haben dabei den stärksten Effekt, aber auch Kinder zwischen 15 und 25 Jahren haben einen gleichgerichteten Effekt. Familiäre Verpflichtungen scheinen hier die Wahrscheinlichkeit einer Fast-Vollzeitanstellung zu erhöhen resp. die Wahrscheinlichkeit einer Vollzeitanstellung zu vermindern. Bei kleinen Kindern zeigt sich für Männer ein gleichgerichteter Effekt. Kleinkinder scheinen die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein zu erhöhen. Für Männer kehrt mit zunehmendem Alter der Kinder der Einfluss jedoch um. Gegenüber Männern ohne Kinder im Haushalt haben Männer mit Kindern zwischen 15 und 25 eine geringere Wahrscheinlichkeit Fast-Vollzeit zu arbeiten. Bezüglich dem Zivilstand zeigen sich auch klare Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Im Vergleich mit ledigen Frauen erhöht sich sowohl bei verheirateten als auch bei ehemals verheirateten Frauen die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle statt einer Vollzeitstelle angestellt zu sein. Bei Männern zeigt sich ein entgegengesetzter Effekt. Bei verheirateten oder ehemals verheirateten Männern sinkt die Wahrscheinlichkeit auf eine Fast-Vollzeitstelle gegenüber ledigen Männern. Diese Befunde stützen die Annahme, dass bei einer Heirat Arbeitsteilungsmuster mit einem Fokus auf die Vollzeiterwerbstätigkeit von Männern aktiviert werden, auch für Fast-Vollzeitstellen. In einer Ehe scheinen Männer eher Vollzeit und Frauen eher Fast-Vollzeit zu arbeiten.

Bezüglich *individueller Eigenschaften* zeigen sich sowohl bei der abgeschlossenen Ausbildung als auch bei der laufenden Ausbildung, der Nationalität und des Alters Unterschiede bei beiden Geschlechtern. Verglichen mit Frauen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II haben Frauen ohne überobligatorische Ausbildung eine kleinere Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten. Im Vergleich mit höheren Bildungsstufen zeigen sich für Frauen keine signifikanten Unterschiede. Demgegenüber scheint ein Hochschulabschluss bei Männern die Wahrscheinlichkeit auf eine Fast-Vollzeitanstellung gegenüber einem Abschluss auf Sekundarstufe II zu erhöhen. Diese Befunde stehen der Grundannahme entgegen, dass Personen mit einer höheren Ausbildung eher Vollzeit arbeiten, weil dann der Nutzen einer Vollzeittätigkeit höher ist. Sind die Personen noch in einer Ausbildung so erhöht sich sowohl für Frauen wie auch für Männer, wie aus Zeitrestriktionsgründen angenommen, die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle tätig zu sein. Haben Personen einen Schweizer Pass so ist die Wahrscheinlichkeit auch grösser in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten.

Bezüglich des Alters scheint sowohl für Frauen als auch für Männer mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle anstatt in einer Vollzeitstelle angestellt zu sein zuzunehmen.

Tabelle 4: AME der logistischen Regressionen zur Abgrenzung von Vollzeit

Indikatoren	Frauen		Männer	
	AME	Standardfehler	AME	Standardfehler
Familienkonstellation				
Kinder (ref. kein Kind)				
Kind 0 bis 6 Jahre	.100***	(.014)	.020**	(.007)
Kind 7 bis 14 Jahre	.066***	(.007)	-.004	(.003)
Kind 15 bis 25 Jahre	.031**	(.010)	-.025*	(.010)
Zivilstand (ref. ledig)				
Ehemals verheiratet	.025***	(.005)	-.019**	(.006)
Verheiratet	.056***	(.015)	-.021***	(.006)
Individuelle Eigenschaften				
Bildung (ref. Sekundarstufe II)				
Hochschulausbildung	-.007	(.010)	.014***	(.003)
Höhere Berufsausbildung	-.008	(.011)	.001	(.012)
Ohne überoblig. Ausbildung	-.044***	(.013)	-.001	(.008)
In Ausbildung	.025***	(.007)	.025***	(.004)
Schweizer*in	.094***	(.007)	.032**	(.011)
Alter	.006***	(.001)	.001**	(.000)
Beruflicher Kontext				
Stundenlohn	.018***	(.003)	.002	(.001)
Vorgesetztenposition	-.047***	(.011)	-.026***	(.004)
Frauenanteil	.126***	(.022)	.027*	(.011)
Berufsgruppe (ref. Management/Admin.)				
Gastgewerbe/pers. Dienstl.	-.009	(.022)	-.008	(.011)
Gesundheit/Lehre/Kultur	.091***	(.007)	.052***	(.009)
Handels-/Verkehrsberufe	.015	(.008)	-.015**	(.005)
Produktion/Industrie	-.018	(.015)	-.022***	(.006)
Technik/Informatik	.037**	(.013)	.027***	(.006)
Firmenkontext				
Staatlich	.009	(.010)	.008**	(.003)
Betriebsgrösse (ref. Kleinbetriebe)				
Grossbetrieb	-.046***	(.012)	-.025***	(.004)
Mittelbetrieb	-.016	(.011)	-.008	(.004)
Zentral	-.043***	(.009)	-.015***	(.003)
Regionaler und zeitlicher Kontext				
Arbeitsmarkregion (ref. Espace Mittelland)				
Genferseeregion	-.069***	(.011)	-.025***	(.007)
Nordostschweiz	-.022	(.016)	-.006	(.008)
Nordwestschweiz	-.026	(.015)	-.007	(.005)
Tessin	-.154***	(.017)	-.048***	(.007)
Grossraum Zürich	-.031**	(.010)	-.005	(.007)
Zentral-/Südostschweiz	-.037*	(.016)	-.013**	(.004)
Jahre (ref. 1996-1999)				
2000-2003	.030**	(.011)	.016	(.012)
2004-2007	.053***	(.009)	.026*	(.013)
2008-2011	.053***	(.011)	.039**	(.013)
2012-2015	.067***	(.010)	.047***	(.014)
2016-2018	.082***	(.009)	.058***	(.012)
N	87437		138221	
Nagelkerke R ²	0.17		0.17	

Bemerkungen: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$; Average marginal effects mit Newey-West Standardfehlern; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; gewichtet

Hinsichtlich des *beruflichen Kontextes* entsprechen die Effekte nicht immer den Annahmen aus der Theorie. Entgegen der Annahme, dass Teilzeitstellen eher schlechter als Vollzeitstellen bezahlt sind, zeigt sich für die Frauen ein positiver Effekt bei der Variable zum Stundenlohn. Ein höherer Stundenlohn scheint die Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein zu erhöhen⁵⁸. Dieser Befund stützt hingegen die Annahmen des Einkommenseffekts. Anhand der Annahmen des Einkommenseffekts interpretiert, ist es erst ab einem bestimmten Stundenlohn lohnenswert in einer Fast-Vollzeitstelle zu arbeiten. Mit anderen Worten steigt der Nutzen der Freizeit gegenüber zusätzlichem Lohn nach diesem Ansatz erst bei höheren Löhnen. Bei den Männern zeigt sich diesbezüglich zwar ein positiver, jedoch kein signifikanter Effekt. Hinsichtlich der Vorgesetztenposition entsprechen die Effekte der Erwartung zum Thema Anwesenheitskultur in Vorgesetztenpositionen, dass Personen in Vorgesetztenpositionen eher Vollzeit angestellt sind. Bezüglich des Anteiles an Frauen in einer Berufsgruppe zeigt sich, dass mit zunehmendem Frauenanteil die individuelle Wahrscheinlichkeit sowohl für Frauen als auch für Männer zunimmt Fast-Vollzeit zu arbeiten. Hinsichtlich der Berufsgruppen zeigt sich ein relativ ähnliches Bild bei den Männern und bei den Frauen. Fast-Vollzeitstellen sind in Gesundheits-, Lehr-, Kultur- und Wissenschaftsberufen sowie in Technik und Informatikberufen individuell wahrscheinlicher als in der Referenzkategorie der Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens. Demgegenüber ist für Männer die Wahrscheinlichkeit einer Fast-Vollzeitanstellung in den Produktionsberufen in der Industrie und im Gewerbe und in den Handels- und Verkehrsberufen geringer.

Bezüglich des *Firmenkontextes* weisen die *average marginal effects* der Indikatoren jeweils für Frauen und Männer in die gleiche Richtung, allerdings mit unterschiedlichen Ausprägungen. Für Männer ist die Wahrscheinlichkeit in öffentlichen Betrieben grösser als in der Privatwirtschaft, während für Frauen diesbezüglich kein signifikanter Unterschied festgestellt werden kann. Die höhere Wahrscheinlichkeit für Männer in öffentlichen Betrieben könnte mit den weiter oben erwähnten, neu und nur teilweise eingeführten Ansprüchen auf Pensumsreduktion in öffentlichen Betrieben zusammenhängen. Bezüglich Betriebsgrösse zeigen sich für Frauen und Männer ähnliche Effekte. Verglichen mit Kleinbetrieben ist die Wahrscheinlichkeit einer Fast-Vollzeitanstellung in einem Grossbetrieb kleiner. Diese Beobachtung widerspricht den Erwartungen, wonach Grossbetriebe eher Teilzeitstellen ausschreiben, da die relativen Rekrutierungskosten geringer ausfallen sollten. Hinsichtlich der Einteilung in einen zentralen und einen peripheren Bereich wird die Annahme gestützt, dass sich Fast-Vollzeitstellen als Stellen, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, eher im peripheren Bereich der Wirtschaft befinden.

⁵⁸ Wie in Abschnitt 5.2.1 ausgeführt ist der Einfluss dieser Variable nicht strikt linear. Es zeigt sich ein umgekehrt U-förmiger Zusammenhang, bei den höchsten Stundenlöhnen scheint die Wahrscheinlichkeit für Frauen in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein langsam wieder abzunehmen (siehe dazu Abbildung A1 im Anhang).

Bezüglich des *zeitlichen und regionalen Kontextes* zeigen sich für Frauen und Männer ähnliche Effekte. Verglichen mit dem Espace Mittelland ist die individuelle Wahrscheinlichkeit in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu sein sowohl für Frauen als auch für Männer in der Genferseeregion, im Tessin und in der Zentral- und Südostschweiz kleiner. Im Grossraum Zürich ist die entsprechende Wahrscheinlichkeit für Frauen geringer, für Männer zeigt sich kein signifikanter Unterschied. Im Zeitverlauf wird die Wahrscheinlichkeit auf eine Fast-Vollzeit Anstellung sowohl für Frauen wie auch für Männer grösser. Diese Beobachtung widerspiegelt wiederum den in der Einleitung beobachteten Anstieg der Bedeutung der Fast-Vollzeitstellen.

6.3 Entwicklung der Anzahl Fast-Vollzeitstellen

In diesem Abschnitt werden die Resultate der *fixed effects* Modelle zur Ergründung des Anstiegs an freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen für Männer und für Frauen vorgestellt. Zunächst werden die Resultate der Modelle zum Anstieg der Zahl der „freiwilligen“⁵⁹ Fast-Vollzeitstellen interpretiert. In der Folge werden die Resultate der Analyse zum Anstieg an „unfreiwilligen“ Fast-Vollzeitstellen vorgestellt.

6.3.1 „Freiwillige“ Fast-Vollzeitstellen

Tabelle 5 zeigt die Koeffizienten und Standardfehler der Modelle zur Ergründung des Anstiegs an freiwilligen Fast-Vollzeitstellen. Grundsätzlich zeigen die R^2 -Werte beider Modelle eine zufriedenstellende Modellpassung. Für die Frauen erklärt das Modell 30%, für die Männer 47% der Varianz innerhalb der Berufsgruppen. Die Interpretation der Indikatoren wird in der Reihenfolge der Hypothesen vorgenommen. Das heisst, es werden in dieser Reihenfolge die Effekte der Präferenzen, des Geschlechter-Arrangements, der Reaktion der Firmen und des Flexibilisierungsmodells besprochen.

Bezüglich der Präferenzen zeigt sich sowohl für Frauen als auch für Männer ein positiver Effekt des Anteils an Teilzeiterwerbstätigen, die sich eine Fast-Vollzeitbeschäftigung wünschen. Nimmt der Wunsch nach einer Fast-Vollzeitbeschäftigung der Teilzeiterwerbstätigen innerhalb einer Berufsgruppe zu, so scheint damit auch eine Zunahme an Fast-Vollzeitstellen einherzugehen. Es ist jedoch zu beachten, dass diesbezüglich keine Aussagen zu einer kausalen Richtung getroffen werden können. Steigt die Zahl an Fast-Vollzeitstellen, so ist auch mit einer erhöhten Zahl an Personen zu rechnen, die sich solche wünschen, da eine Tendenz besteht die aktuellen Präferenzen

⁵⁹ Inwiefern die entsprechenden Stellen freiwillig oder unfreiwillig angenommen wurden, kann wie in Abschnitt 5.4.1 ausgeführt nicht endgültig geklärt werden. Die hier freiwillig genannten Stellen, sind Stellen, welche nach dem in Abschnitt 5.4.1 beschriebenen Vorgehen nicht explizit unfreiwillig ausgeübt werden. Zur einfacheren Abgrenzung gegenüber unfreiwillig ausgeübten Fast-Vollzeitstellen werden diese in der Folge freiwillige Fast-Vollzeitstellen genannt.

den getroffenen Entscheidungen anzupassen. Der entsprechende Koeffizient legt aber immerhin nahe, dass sich die Anzahl Stellen nicht entgegen den geäußerten Präferenzen der Erwerbstätigen entwickelt haben.

Tabelle 5: Lineare *fixed effects* Regressionsmodelle für freiwillige Fast-Vollzeitstellen

Indikatoren	Frauen		Männer	
	β	Standardfehler	β	Standardfehler
Präferenzen				
Teilzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	72.09***	(17.46)	11.41*	(5.19)
Vollzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	5.83	(10.43)	-3.30	(8.75)
Geschlechter-Arrangement				
Haushaltsmachtsverhältnis	135.41	(94.87)	64.28	(61.02)
Kinderbetreuung	-36.25	(453.64)	-527.83*	(225.44)
Haushaltsarbeitsverhältnis	-388.13	(990.84)	879.10	(498.24)
Reagierende Firmen				
Frauenanteil	37.13**	(12.87)	-.27	(7.75)
v/u	-3.47	(57.85)	175.20**	(66.31)
Zeitliche Flexibilisierung				
Schichtarbeit	19.00	(17.15)	-13.54	(11.35)
Überstunden	-36.74	(34.81)	-65.44	(58.85)
Abend-/Nachtarbeit	-17.10	(20.55)	-3.88	(8.08)
Nachfrage nach Fast-Vollzeit	18.96	(10.68)	12.01*	(5.99)
Jahre (ref. 2001-2002)				
2003-2004	190.01	(165.16)	328.78**	(123.41)
2005-2006	280.73	(189.09)	305.81**	(110.32)
2007-2008	260.07	(303.99)	509.55**	(172.11)
2009-2010	451.95	(288.20)	678.54***	(166.56)
2011-2012	627.16*	(294.34)	591.95***	(138.93)
2013-2014	844.19*	(425.42)	1'175.69***	(242.02)
2015-2016	1'259.04**	(480.44)	1'579.98***	(310.07)
2017-2018	1'257.52*	(545.33)	1'748.63***	(305.13)
N Gruppen	60		60	
N Zeitperioden	9		9	
N Beobachtungen	540		540	
R ² (within)	.30		.47	

Bemerkungen: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; Driscoll-Kraay Standardfehler in Klammern, eigene Berechnungen; Daten: SMM, AVAM, SAKE 2001-2018; gewichtet

Kein signifikanter Einfluss zeigt sich umgekehrt bezüglich des Anteiles an Vollzeiterwerbstätigen, die sich eine Fast-Vollzeitstelle wünschen⁶⁰. Die Analysen stützen also die Hypothese 1a, wonach ein

⁶⁰ Ein Problem der Messung der Fast-Vollzeit-Präferenzen der Vollzeiterwerbstätigen besteht darin, dass der Anteil an Personen mit Fast-Vollzeit-Präferenz sinkt, wenn Personen nach ihrer Präferenz handeln und eine Fast-Vollzeitstelle annehmen. Da die Mehrheit

Anstieg der Präferenz für Fast-Vollzeitstellen zu einer grösseren Anzahl derselben führen, nur bezüglich der Präferenzen der Teilzeiterwerbstätigen.

Hinsichtlich des Geschlechter-Arrangements wurden die relative Haushaltsmacht, das Haushaltsarbeitsverhältnis und die regionale Abdeckung der Kinderbetreuung als Indikatoren hinzugezogen. Für die Frauen konnte weder bezüglich der relativen Haushaltsmacht noch bezüglich der Verteilung der Haushaltsarbeit oder des Anteils an Kinderbetreuungspersonen ein signifikanter Einfluss festgestellt werden. Demgegenüber konnte für die Männer ein Effekt bei einem Indikator festgestellt werden. Der negative Effekt des Anteils an Kinderbetreuung bei den Männern steht der Hypothese 1b entgegen und überrascht auf den ersten Blick. Eine Zunahme der Abdeckung an externer Kinderbetreuung, die in dieser Arbeit als Indikator für einen Rückgang der Bedeutung des Modells des männlichen Familienernährers angesehen wird, führt nach dem vorliegenden Modell zu einer Abnahme an Fast-Vollzeitstellen. Wenn diese Grösse aber nicht als Indikator für das Geschlechter-Arrangement im Sinne einer linearen Bewegung von einem Modell des männlichen Familienernährers zu einer modernisierten Form interpretiert wird, sondern als eigener Indikator, so kann dieser auch wie folgt ausgelegt werden. Externe Kinderbetreuung kann auch eine Möglichkeit sein, für die Kinder zu sorgen, ohne das Arbeitspensum zu reduzieren. Insofern würde ein Anstieg in der Kinderbetreuungsabdeckung wiederum zu weniger Fast-Vollzeiterwerbstätigen führen. Das würde auf eine Ablösung des Modells des männlichen Familienernährers durch externe Betreuung anstatt durch Pensumsreduktion hindeuten. Ob ein solcher Zusammenhang besteht müsste jedoch in einer separaten Untersuchung geklärt werden. Insgesamt wird die Hypothese 1b, wonach eine Abkehr vom Modell des männlichen Familienernährers zu einem Anstieg an Fast-Vollzeitstellen geführt hat, also nicht gestützt.

Bezüglich der Indikatoren zum Modell der reagierenden Firmen zeigen sich sowohl für die Frauen als auch für die Männer signifikante Effekte. Zur Prüfung des Modells wurden zwei Variablen in die Modelle miteinbezogen. Die eine Hypothese (2a) zu diesem Punkt besagt, dass eine Feminisierung eines Berufes zu einem Anstieg an Fast-Vollzeitstellen führt. Hier zeigt sich für Frauen ein positiver Effekt. Steigt der Anteil an Frauen an den Vollzeiterwerbstätigen in einer Berufsgruppe, so scheint auch die Anzahl an Frauen in Fast-Vollzeitbeschäftigungen zu steigen. Dieses Resultat stützt die Hypothese, dass Firmen bei einem Anstieg des Frauenanteils in einer Berufsgruppe vermehrt Fast-Vollzeitstellen anbieten. Für Männer zeigt sich jedoch kein entsprechender Effekt. Die Hypothese wird also zumindest für die Frauen durch die Daten gestützt. Bezüglich der Anspannung auf dem

der Personen ein Jahr vor einer Anstellung in einer Fast-Vollzeitstelle, wie in Abschnitt 6.1.1 gezeigt, eine Vollzeitstelle inne hatten, ist zu erwarten, dass zumindest ein Teil der Vollzeitangestellten mit Präferenz für eine Fast-Vollzeitstelle auch tatsächlich gewechselt haben. Dieser Teil taucht ab diesem Moment aber als Teilzeitangestellte, die sich eine Fast-Vollzeitstelle wünschen, in der Analyse auf.

Arbeitsmarkt zeigt sich für die Männer ein positiver Effekt. Steigt die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt, d.h. wird es schwieriger für die Unternehmen geeignete Arbeitende zu finden, so scheinen mehr Männer in einer Fast-Vollzeitstelle angestellt zu werden. Mit anderen Worten scheint in Berufsgruppen, in denen ein Anstieg des Verhältnisses von Vakanzen zu Stellensuchenden zu beobachten ist, auch die Anzahl an Männern in Fast-Vollzeitstellen zu steigen. Die Hypothese 2b, wonach ein Anstieg in der Konkurrenz um Arbeitskräfte, zu einer grösseren Zahl an Fast-Vollzeitstellen führt, wird somit zumindest für die Männer unterstützt. Bezüglich der zeitlichen Flexibilisierung zeigen sich weder für Frauen noch für Männer signifikante Effekte. Veränderungen im Anteil an Vollzeiterwerbstätigen, die Schichtarbeit oder Abend-/Nachtarbeit leisten, sowie in den durchschnittlich geleisteten Überstunden scheinen keinen signifikanten Effekt auf die Zahl der freiwilligen Fast-Vollzeitstellen zu haben. Die Hypothese 2c, wonach ein Anstieg in der zeitlichen Flexibilisierung, mit einem Anstieg an Fast-Vollzeitstellen einhergeht, wird somit durch dieses Modell nicht gestützt. Die Variable zu den Veränderungen der Nachfrage nach Fast-Vollzeitstellen weist für die Männer einen signifikant positiven Effekt auf. Dieser Befund stützt die Annahme, dass Fast-Vollzeitstellen nicht nur als *retention* Stellen im Sinne von Tilly mittels Pensumsreduktionen geschaffen werden, sondern auch aktiv von Firmen als solche beworben werden. Der entsprechende Koeffizient ist im Modell der Frauen zwar grösser, aber nicht signifikant. Die Hypothese 2d, wonach eine Zunahme der Nachfrage nach Fast-Vollzeitstellen mit einer Zunahme der Zahl an Fast-Vollzeitstellen einhergeht, wird also zumindest für Männer gestützt.

Die Variablen zur Kontrolle von zeitspezifischen Faktoren zeigen darüber hinaus, dass ein nicht unerheblicher Teil der Varianz durch weitere, nicht hinzugezogene zeitspezifische Effekte verursacht wird. So zeigt sich für Frauen vor allem ab den 2010er Jahren und für die Männer über die ganze Zeitspanne ein Anstieg der nicht durch die hinzugezogenen Variablen abgebildet wird. Es scheinen in den beobachteten Jahren also noch weitere wesentliche Veränderungen auf die Zahl an freiwilligen Fast-Vollzeitstellen gewirkt zu haben. Ab den Jahren 2015/2016 zeigt sich ausserdem nochmals ein Sprung in der Grösse des zeitspezifischen Effekts. Dieser Sprung könnte beispielsweise mit der Signalwirkung der Bundespersonalverordnung, in der wie weiter oben beschrieben 2013 ein Anspruch auf Pensumsreduktion bei Geburt eines Kindes festgelegt wurde, zusammenhängen. Ein weiterer zeitspezifischer Einfluss könnte bspw. auch der allgemeine Anstieg in der Zahl an Erwerbstätigen mit dem Bevölkerungswachstum sein.

6.3.2 „Unfreiwillige“ Fast-Vollzeitstellen

In diesem Abschnitt werden die Modelle zum Anstieg an unfreiwilligen Teilzeitstellen erläutert. Tabelle 6 zeigt die Koeffizienten und Standardfehler der Modelle für Frauen und Männer. Die Erklärungskraft dieser Modelle kommt nicht an jene der freiwilligen Fast-Vollzeitstellen heran. Die R^2 -Werte der Modelle sind mit 0.22 und 0.24 aber immer noch zufriedenstellend.

Tabelle 6: Lineare *fixed effects* Regressionsmodelle für unfreiwillige Fast-Vollzeitstellen

Indikatoren	Frauen		Männer	
	β	Standardfehler	β	Standardfehler
Präferenzen				
Teilzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	7.25	(5.90)	-.33	(1.04)
Vollzeit: Fast-Vollzeit Präferenz	9.93*	(4.98)	-2.93	(3.64)
Geschlechter-Arrangement				
Haushaltsmachtverhältnis	19.85	(26.66)	.12	(22.60)
Kinderbetreuung	95.17	(140.38)	136.44	(73.31)
Haushaltsarbeitsverhältnis	-65.03	(363.09)	-395.18**	(142.93)
Reagierende Firmen				
Frauenanteil	-.72	(4.22)	2.28	(2.47)
v/u	-16.47	(17.08)	-13.46	(10.28)
Zeitliche Flexibilisierung				
Schichtarbeit	19.75*	(9.32)	4.74	(4.48)
Überstunden	-8.74	(32.23)	44.46**	(16.26)
Abend-/Nachtarbeit	-13.98	(7.65)	2.34	(3.82)
Nachfrage nach Fast-Vollzeit	-.43	(3.06)	3.52	(1.85)
Jahre (ref. 2001-2002)				
2003-2004	74.35	(89.01)	-19.74	(26.90)
2005-2006	208.16*	(97.34)	58.03	(42.57)
2007-2008	160.43	(113.14)	20.26	(50.58)
2009-2010	244.08*	(116.10)	85.27	(49.80)
2011-2012	369.48**	(122.68)	132.18***	(35.25)
2013-2014	483.71**	(154.77)	100.81	(63.99)
2015-2016	484.74**	(147.68)	206.31**	(75.86)
2017-2018	425.86**	(155.67)	259.29***	(78.45)
N Gruppen	60		60	
N Zeitperioden	9		9	
N Beobachtungen	540		540	
R ² (within)	.22		.24	

Bemerkungen: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; Driscoll-Kraay Standardfehler in Klammern, eigene Berechnungen; Daten: SMM, AVAM, SAKE 2001-2018; gewichtet

Bezüglich der Indikatoren zu den geänderten Präferenzen zeigt sich für Frauen ein positiver Effekt der Anzahl Vollzeiterwerbstätigen Frauen, die sich lieber eine Fast-Vollzeitstelle wünschen. Dieser Befund entspricht nicht der Erwartung, dass sich die Anzahl Stellen nach der Präferenz der Angestellten richtet, da die hier in Fast-Vollzeitstellen tätigen Frauen lieber Vollzeit arbeiten würden. Es wäre möglich, dass bei einem allgemeinen Anstieg des Wunsches nach Fast-Vollzeitstellen eher Fast-Vollzeitstellen geschaffen werden, die dann aber auch von jenen Personen eingenommen werden (müssen), welche lieber Vollzeit arbeiten würden. Ein Eingehen von Firmen auf die Präferenzen eines Teils der Erwerbstätigen könnte so einen unerwünschten Einfluss auf Frauen, die lieber Vollzeit arbeiten würden, haben. Ein solche Annahme wurde aber mit dieser Analyse nicht

überprüft. Ob diese Annahme zutrifft, muss darum an dieser Stelle also offen bleiben. Die restlichen Indikatoren zum Modell der geänderten Präferenzen zeigen keine signifikanten Einflüsse.

Bezüglich der Geschlechter-Arrangements zeigt sich ein negativer Effekt des Haushaltsarbeitsverhältnis auf die Anzahl unfreiwilliger Fast-Vollzeitstellen bei den Männern. Dieser Befund entspricht nicht der Hypothese, dass eine Bewegung weg vom Modell des männlichen Familienernährers mit einer grösseren Zahl an Fast-Vollzeitstellen einhergehen. Der Effekt legt dabei entweder nahe, dass eine geringere relative Haushaltsarbeit der Männer zu einem Anstieg an unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen, oder dass eine Zunahme des Haushaltsarbeitsanteils der Männer zu einer Abnahme der unfreiwilligen Teilzeitstellen führt. Solche Zusammenhänge sind aber nur schwer interpretierbar und von der Theorie so nicht vorgesehen. Da die Theorie zur Änderung des Geschlechter-Arrangements, zumindest in der Operationalisierung für diese Arbeit, den Fokus auf Entscheidungen der Personen für oder gegen eine Anstellungsart und weniger auf Entscheidungen der Firmen eine bestimmte Anstellungsart anzubieten legt, ist sie auf die Erklärung der Zunahme an unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen nur sehr beschränkt anwendbar. Denn die Entscheidung über die Anstellungsart treffen bei unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen per Definition die Firmen und nicht die Arbeitenden. Die Hypothese zum Modell des Geschlechter-Arrangements scheint also durch diesen Effekt weder gestützt noch widerlegt zu sein. Die Indikatoren zum Modell der reagierenden Firmen zeigen bezüglich des Anstieges an unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen keine signifikanten Einflüsse. Die entsprechenden Hypothesen werden folglich auch weder gestützt noch widerlegt.

Für das Modell der zeitlichen Flexibilisierung werden wie erwartet Effekte festgestellt. Steigt der durchschnittliche Anteil an Vollzeiterwerbstätigen, die in Schichtarbeit angestellt sind, so steigt nach diesem Modell auch die Zahl an unfreiwillig in Fast-Vollzeitstellen erwerbstätigen Frauen. Zudem scheint die durchschnittliche Anzahl Überstunden der Vollzeiterwerbstätigen einen positiven Einfluss auf die Anzahl an unfreiwillig in Fast-Vollzeitstellen erwerbstätigen Männer zu haben. Ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Betriebszeit scheint also einen Einfluss auf die Schaffung von unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen zu haben. Die Hypothese 2c wird so zumindest durch zwei von drei Indikatoren für Frauen oder Männer gestützt. Die Nachfrage nach Fast-Vollzeitstellen hat in diesen Modellen keinen signifikant positiven oder negativen Einfluss. Die Variablen zu den zeitspezifischen Effekten zeigen wiederum signifikant positive Effekte. Sowohl für Frauen als auch für Männer ist vor allem in den 2010er Jahren ein nicht von den hinzugezogenen Indikatoren erklärter Anstieg an unfreiwillig besetzten Fast-Vollzeitstellen zu beobachten. Auch bezüglich der unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen könnte das Bevölkerungswachstum eine Rolle spielen resp. gespielt haben.

7 Fazit

Das Ziel der Arbeit war erstens, zu beschreiben, was Fast-Vollzeitstellen aus der Sicht der Arbeitenden von substanziellen Teilzeitstellen und Vollzeitstellen unterscheidet. Zweitens wurde untersucht, welche Faktoren das Aufkommen dieser Kategorie in Berufsfeldern begleitet resp. begünstigt haben. Fast-Vollzeitstellen sollten also im Vergleich zu den „angrenzenden“ Anstellungsarten substanzielle Teilzeit und Vollzeit eingeordnet und im Verlauf über die Zeit ergründet werden. Dabei wurde bei der Interpretation der Resultate u.a. auf Anzeichen zur Qualität der Stellen und zu Arbeitsteilungsaspekten von Teilzeitstellen Bezug genommen.

Die Analysen zur Abgrenzung der Fast-Vollzeitstellen von substanziellen Teilzeitstellen und Vollzeitstellen haben nicht nur wesentliche Unterschiede der Fast-Vollzeitstellen zu den Referenzanstellungsarten gezeigt, sondern auch substanzielle Unterschiede zwischen Frauen und Männer bezüglich der Bedeutung von Fast-Vollzeitstellen hervorgehoben. Dabei haben sich die idealtypischen Aussagen von Tilly und Hakim als guter Orientierungspunkt erwiesen. Es zeigte sich nämlich, dass die meisten Personen von einer Vollzeitstelle in eine Fast-Vollzeitstelle wechseln, wie dies von Tilly und Hakim angenommen wurde. An den mit zunehmendem Alter relativ stabilen Anteilen an Fast-Vollzeit zeigt sich aber auch, dass die Stellen nicht nur Übergangsstellen für Personen, welche familiäre Arbeiten übernehmen müssen resp. wollen, sind. Darüber hinaus haben sich vor allem bezüglich Indizien zur Qualität, bezüglich der Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Familienkonstellation und bezüglich des beruflichen Kontextes bemerkenswerte Unterschiede gezeigt. Gegenüber substanziellen Teilzeitstellen betonen sowohl Frauen als auch Männer in Fast-Vollzeitstellen eher ihre eigenen Präferenzen als Grund für die Teilzeitarbeit, Frauen sind zudem eher „freiwillig“ in Fast-Vollzeitstellen angestellt. Diesbezüglich zeigen sich also Indizien für eine Klassifikation der Fast-Vollzeitstellen als „bessere“ Teilzeitstellen. Auch in Bezug auf das Verhältnis von Familie und Beruf zeigen sich klare Unterschiede zur substanziellen Teilzeit, aber auch zu Vollzeitstellen. Bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich, dass Fast-Vollzeitstellen für Männer vor allem bei kleinen Kindern eine Option sind. Familiäre Gründe werden auch oft von Männern als Grund für eine Fast-Vollzeitstelle genannt. Werden die Kinder grösser, so scheinen Männer jedoch wieder eher Vollzeit angestellt zu sein. Während bei Männern nur kleine Kinder die Wahrscheinlichkeit erhöhen in einer Fast-Vollzeitstelle statt einer Vollzeitstelle angestellt zu sein, erhöhen bei Frauen auch ältere Kinder diese Wahrscheinlichkeit. Frauen, die Familie als Grund für Teilzeitarbeit angeben, arbeiten zudem auch eher in substanziellen Teilzeitstellen als in Fast-Vollzeitstellen. Wenn tatsächlich Kinder im Haushalt sind, arbeiten Frauen dementsprechend auch eher substanzielle Teilzeit als Fast-Vollzeit. Diese Befunde unterstützen also die Beobachtungen aus bisherigen Untersuchungen (bspw. Gasser u. a. 2015; Levy 2018; Levy u. a. 2002; Pfau-Effinger und Euler 2014), wonach „traditionelle“ Modelle, wie das Hausfrauenmodell der Versorgerehe oder das *Vereinbarkeits-Modell der Versorgerehe*, nicht durch ein *Doppelversorger-Modell mit staatlicher*

Kinderbetreuung oder ein *Doppelpersorgermodell* als dominantes Geschlechter-Arrangement abgelöst wurde. Fast-Vollzeitstellen werden für Frauen wie auch für Männer zwar eher zu einer Option, allerdings reduzieren Frauen, wenn Kinder im Haushalt sind, ihre Anstellung eher zu einer substanziellen Teilzeitstelle als einer Fast-Vollzeitstelle. Ein ähnliches Bild zeigen die Beobachtungen zum Einfluss des Zivilstandes. Gegenüber ledigen Frauen sind verheiratete Frauen eher in substanziellen Teilzeitstellen als in Fast-Vollzeitstellen und eher in Fast-Vollzeitstellen als in Vollzeitstellen angestellt, während Männer in einer Heirat eher eine Vollzeitstelle inne haben. Insofern scheinen Modelle, in denen für Frauen und Männer unterschiedliche Rollen bei der Aufteilung von Lohnarbeit und *care work* vorgesehen werden, auf einer anderen Ebene wieder reproduziert werden. Wenn anhand dieser Befunde ein Idealtypus für weitere Untersuchungen gebildet werden sollte, dann würden mit der Geburt eines Kindes Männer für kurze Zeit ihr Arbeitspensum auf Fast-Vollzeit reduzieren, Frauen aber eher auf eine Teilzeitform mit geringerem Pensum wechseln. Die tatsächlichen Arbeitspensum würden sich also zwar anpassen, die grundsätzliche ungleiche Rollenverteilung scheint aber insgesamt weiter zu bestehen. Die im Vergleich zur substanziellen Teilzeit höheren Stundenlöhne und besseren Chancen auf eine Vorgesetztenposition entsprechen dem Bild einer „guten“ Teilzeitstelle im Sinne von Tilly. Die Daten legen also nahe, dass Frauen mit Kindern im Gegensatz zu Männer mit Kindern in der Schweiz weiterhin eher mit dem von Webber und Williams (2008a) formulierten Dilemma konfrontiert sind. Das Dilemma besagt, dass Mütter in „guten“ Teilzeitjobs das Problem der Unvereinbarkeit mit der Familie hätten, während Mütter in „schlechten“ Teilzeitjobs in der Arbeitswelt marginalisiert seien (Webber und Williams 2008a:772–73). Der Vergleich mit Vollzeitstellen stützt das Bild der Fast-Vollzeitstellen als „gute“ Teilzeitstellen weiter. Denn für Frauen wurden im Vergleich zu Vollzeitstellen höhere Stundenlöhne festgestellt. Dieser Befund wurde als ein Indiz für einen Einkommenseffekt interpretiert, welcher besagt, dass sich ab einem bestimmten Einkommen zusätzliches Einkommen weniger lohnt als zusätzliche Freizeit. Mit anderen Worten wird es nach diesem Ansatz erst ab einem gewissen Lohn wahrscheinlich sich Freizeit zu „erkaufen“. Zusammen mit dem weiter oben erwähnten Befund, dass die Wahrscheinlichkeit auf einen höheren Lohn und auf eine Vorgesetztenposition gegenüber substanziellen Teilzeitstellen grösser ist, lässt vermuten, dass es sich bei Fast-Vollzeitstellen mehrheitlich um „bessere“ Teilzeitstellen handelt. Bemerkenswert ist zudem, dass Fast-Vollzeitstellen in der Berufshauptgruppe der *Technische Berufe* sowie *Informatikberufe*, in der andere Formen von Teilzeitarbeit nur selten vorkommen, vergleichsweise oft vorkommen.

Durch den Fokus auf eine möglichst allgemeine Übersicht über das Vorkommen von Fast-Vollzeitstellen konnten die Fast-Vollzeitstellen zwar in einen grösseren Rahmen eingeordnet werden. Die Analysen zur Einordnung der Fast-Vollzeitstellen weisen aber auch Defizite auf. So würden vor allem einzelne Effekte, welche nicht den in der Theorie erwarteten Effekten entsprechen, zu einer präziseren Interpretation noch detailliertere Analysen benötigen. Dabei könnten die beobachteten Effekte als Ausgangspunkt weiterer Theoriebildung zu Fast-Vollzeitstellen resp. zur Verfeinerung von schon bestehenden Theorien genutzt werden. Durch den auf einen grossen Rahmen angelegten

Blick bleibt zudem die genauere Analyse einzelner Aushandlungsprozesse in Haushalten ausser Reichweite. Die im Abschnitt 3.1.4 zur Kritik an der Präferenztheorie beispielhaft aufgeführten Prozesse konnten also nicht im Einzelnen untersucht werden. Welche Prozesse zu den geäusserten Gründen für die Teilzeitarbeit geführt haben, kann anhand der verwendeten Daten nur sehr beschränkt untersucht werden. Eine präzise Bestimmung der Gründe, wieso sich einzelne Personen für bestimmte Anstellungen entscheiden, würde nähere Zugänge zu den Entscheidungsprozessen voraussetzen⁶¹. Aus den Befunden kann zudem nicht abschliessend auf die allgemeine „Güte“ der Stellen geschlossen werden. Auch wenn Fast-Vollzeitstellen gewisse Eigenheiten aufweisen und in bestimmten Zusammenhängen vorkommen, bleibt eine Einteilung, die sich nur am Arbeitsumfang orientiert, für eine grosse Zahl an Fragestellungen eine unvollständige Kategorisierung. Die Lebensrealitäten können mit gleichem Arbeitsumfang sehr unterschiedlich aussehen, wie bspw. der Anstieg an unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen im beobachteten Zeitraum, die hohen Anteile an unfreiwilliger Fast-Vollzeitanstellung in den niedrigeren Stundenlohnkategorien oder auch die unterschiedliche Bedeutung von Fast-Vollzeitstellen für Männer und Frauen zeigen. So ist ein ausschliessliches Framing von Fast-Vollzeitstellen als „gute“ Teilzeitstellen, die es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, kritisch zu beurteilen. Denn Fast-Vollzeitstellen können je nach Klassenlage und Geschlecht in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine andere Bedeutung haben. Bezüglich unterschiedlichen Klassenlagen drückt Warren diese Beobachtung folgendermassen aus:

„... dominant conceptualization of work–life disregards the major work–life challenge experienced by the working class: economic precarity. The work–life balance debate needs to more fully incorporate economic-based work–life imbalance if it is to better represent class inequalities.” (Warren 2015:691)

Auch wenn also Fast-Vollzeitstellen gegenüber substanziellen Teilzeitstellen als „bessere“ Jobs klassifiziert würden, bleibt also das Arbeitspensum ein Strukturmerkmal einer Stelle und beim Schluss von einer Struktur auf den Inhalt ist Vorsicht geboten. Zu einer präziseren Beurteilung der Qualität von Fast-Vollzeitstellen wäre zudem auf eine Reihe zusätzlicher Merkmale abzustützen⁶². Unter anderem wäre ein Indikator zur Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle zu berücksichtigen⁶³. Eine weitere Schwäche der Betrachtungsweise nach Stellenprozenten ist zudem, dass andere wichtige Aspekte, wie bspw. die Kontrolle über den Zeitplan der Arbeit (Kelly, Moen, und Tranby 2011; Lyness u. a. 2012; Wanger und Zapf 2018), ausgeblendet werden. Zudem wird betont, dass neben der Arbeitszeitorganisation auch die Pfade zur Teilzeit und der Arbeitsort wichtige Faktoren seien, ob eine Teilzeitstelle als gut wahrgenommen werde oder nicht (Webber und Williams 2008b). Auch wenn

⁶¹ Bessere Zugänge zu solchen Entscheidungsprozessen wären beispielweise über Paneldaten, die eine grosse Zeitspanne abdecken und detaillierte Informationen zu allen Haushaltsmitgliedern enthalten, oder aber auch über qualitative Methoden denkbar.

⁶² Zu einer Übersicht und Definitionen „guter“ Teilzeitarbeit siehe bspw. Fagan u.a. (2013).

⁶³ Eine Untersuchung anhand von niederländischen Daten zeigt zumindest für Frauen eine hohe Zufriedenheit mit einem Arbeitsumfang von 33-40 Stunden pro Woche (Booth und van Ours 2013:274). Bezüglich Untersuchungen zur Zufriedenheit siehe auch die Untersuchungen von Beham, Präg und Drobnič (2012) und von Beham u.a. (2019).

viele individuelle Prozesse zu Fast-Vollzeitstellen auch nach dieser Arbeit noch unbeobachtet bleiben und mit dem Arbeitsumfang nur ein ganz spezifischer Aspekt dieser Stellen herausgegriffen wurde, konnten Fast-Vollzeitstellen in einem allgemeinen Rahmen eingeordnet werden. Die Analysen haben also gleichwohl eine Vielfalt von Bestimmungsgründen der verschiedenen Anstellungsarten ab 50% aufgedeckt sowie massgebende Unterschiede zwischen diesen und zwischen Frauen und Männer aufgezeigt.

Bezüglich der Entwicklung der Fast-Vollzeitstellen in den Berufsgruppen wurden vier Erklärungsmodelle herangezogen. Es wurde also versucht zu prüfen, inwiefern Änderungen in den Präferenzen der Erwerbstätigen, im Geschlechter-Arrangement, ein Reagieren der Firmen oder eine zeitliche Flexibilisierung mit dem Anstieg an „freiwilligen“ und „unfreiwilligen“ Fast-Vollzeitstellen in Berufsgruppen einhergeht. Hinsichtlich der Veränderung der Präferenzen wird die Annahme zumindest von einem von zwei Indikatoren gestützt, dass eine Zunahme von freiwilligen Fast-Vollzeitstellen mit einer Zunahme der Präferenzen für diese Stellen einhergeht. Demgegenüber konnten für die geprüften Indikatoren des Geschlechter-Arrangements nicht die erwarteten Einflüsse festgestellt werden. Das könnte daran liegen, dass der Einfluss der Änderungen über den Zeitraum von 18 Jahren als gering einzustufen ist und sich das dominante Geschlechter-Arrangement in der Schweiz im Zuge des Aufkommens von Fast-Vollzeitstellen nur in sehr beschränktem Ausmass verändert hat. Das würde auch Befunde anderer Autor*innen widerspiegeln. So wird bspw. auch bei sich verändernden Anteilen in der Erwerbstätigkeit eine gewisse Persistenz der Aufgabenteilung in Haushalten festgestellt (Kersten 2016). Insbesondere mit Bezug auf Fast-Vollzeitstellen wird beobachtet, dass Männer in solchen Stellen nicht substanziell mehr Haushaltsarbeit verrichten als Vollzeiterwerbstätige, wohingegen Männer mit niedrigeren Pensen mehr Haushaltsarbeit leisten würden (Bonoli und Gay-des-Comb 2005:160). Hinsichtlich der Entwicklung der freiwilligen Fast-Vollzeitstellen hat sich zudem gezeigt, dass Arbeitsmarktfaktoren eine zentrale Rolle spielen. Auf einen steigender Frauenanteil in einer Berufsgruppe scheinen die Firmen mit einem grösseren Angebot an Fast-Vollzeitstellen zu reagieren. Zudem scheint eine steigende Arbeitsmarkttension die Firmen dazu zu bewegen, mehr Fast-Vollzeitstellen anzubieten. Dass der Anstieg an Fast-Vollzeitstellen mit einem Anstieg an Ausschreibungen in diesem Bereich einhergeht, legt nahe, dass Fast-Vollzeitstellen nicht nur Vollzeitstellen sind, deren Arbeitspensum aufgrund von familiären Verpflichtungen reduziert werden. Auch bei Neubesetzungen von Stellen schreiben die Unternehmen Fast-Vollzeitstellen explizit als solche aus. Die Resultate legen zudem nahe, dass die Präferenzen und das Reagieren der Firmen auf der einen Seite eher einen Einfluss auf die freiwilligen, die zeitliche Flexibilisierung resp. das Ungleichgewicht zwischen Arbeitszeiten und Betriebszeiten auf der anderen Seite eher einen Einfluss auf die Zahl an unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen haben. Die Schaffung von unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen scheint also auf andere Motive zurückzugehen als die Schaffung von freiwilligen Fast-Vollzeitstellen. Die unterschiedlichen Effekte für freiwillige und unfreiwillige Fast-Vollzeitstellen könnten allenfalls auch helfen zu erklären, weshalb sich die Resultate bezüglich

Flexibilisierungshypothese von Allaart und Bellmann (2007), die nicht nach freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen unterscheiden, zumindest teilweise widersprechen.

Die Resultate können aber nur im Lichte gewisser Einschränkungen interpretiert werden. Erstens ist bei der Interpretation der Resultate Vorsicht geboten, weil die Fallzahl für die Schätzung der Anzahl an Fast-Vollzeitstellen sowie auch für die Schätzung gewisser Indikatoren in einigen Berufsgruppen gering ist. Zweitens ist der beobachtete Anstieg an Fast-Vollzeitstellen nicht überzubewerten, da er zwar in vielen Berufsgruppen wesentlich ist, er in der Grösse je nach Berufsgruppe aber sehr unterschiedlich ist. In manchen Berufsgruppen, wie bspw. in den Berufsgruppen des Baus, kommen Fast-Vollzeitstellen weiterhin fast nicht vor. Drittens mussten für den Einbezug einer breiten Palette an Faktoren über einen relativ grossen Zeitraum gewisse Einschränkungen in der über die Zeit vergleichbaren Messung gemacht werden. So konnten zwar individuelle Präferenzen, kulturelle Einflüsse, der Wandel in Berufsgruppen und das Verhalten von Firmen miteinbezogen werden. Diese breite Palette an möglichen Einflüssen hat aber auch zur Folge, dass die Messung einzelner Effekte in einem Gesamtmodell nicht immer einer optimalen Messung eines Indikators entspricht. Bei der Messung der Präferenzen konnte dabei Ursache und Wirkung nicht strikt voneinander getrennt werden, da mit der Änderung der Zusammensetzungen der Berufsgruppen auch die Präferenzen ändern können. Zudem könnte die Messung der Geschlechter-Arrangements durch noch direktere Messungen verbessert werden. Es wäre bspw. wünschenswert hierzu direkte Indikatoren zu Werthaltungen einzelner Personen miteinzubeziehen (Pfau-Effinger und Euler 2014). Zudem wurde beobachtet, dass sich die institutionellen Merkmale des Geschlechter-Arrangements Modell in den einzelnen Kantonen z.T. wesentlich voneinander unterscheiden (Epple u. a. 2015). Eine Messung auf einer kleineren Ebene könnte also, soweit die Fallzahlen der Daten solche Analysen zulassen, mehr Klarheit bringen.

In dieser Arbeit wurde ein in der Schweiz in diesem Ausmass neues Phänomen auf eine sehr allgemeine Weise betrachtet. Es würde sich daher anbieten, die Beobachtungen mit internationalen Vergleichen in einem grösseren Kontext zu verorten und einzelne Aspekte und Spezialsituationen herauszugreifen, um das Phänomen genauer zu analysieren. Die unterschiedlichen Einflüsse der Anwesenheit von Kindern im Haushalt auf Frauen und Männer legen bspw. nahe, die in Abschnitt 6.1.1 erwähnten Übergänge zu Fast-Vollzeitanstellung und Übergänge von Fast-Vollzeitanstellungen in andere Beschäftigungsformen oder Nichterwerbstätigkeit genauer zu untersuchen, wie dies auch schon für andere Formen von Teilzeitarbeit gemacht wurde (Gash 2008; Kitterød, Rønsen, und Seierstad 2013; O'Reilly und Bothfeld 2002). Dafür wäre es zudem aufschlussreich, die Arbeitsteilung und deren Aushandlung in Haushalten genauer in den Blick zu nehmen (Jacobs und Gerson 2001). Dabei scheint es zielführend, möglichst viele Aspekte des Geschlechter-Arrangement Modells nach Pfau-Effinger aber auch Aspekte des Arbeitsmarktkontextes miteinzubeziehen. Von den Vorstellungen und Normen der Einzelpersonen, über Aushandlungsprozesse zur Aufteilung von *care work*, Haushalts- und Lohnarbeit, über institutionelle Strukturen wie dem Angebot und dem Preis der

externen Kinderbetreuung und steuerlichen Faktoren⁶⁴ bis zum Angebot an entsprechenden Stellen im beruflichen und firmeninternen Arbeitsmarktsegment. Da für bestimmte Strukturen, wie bspw. für das dominante Geschlechter-Arrangement, eine gewisse Stabilität über die Zeit zu erwarten ist, wäre es zudem aufschlussreich die Veränderungen über eine noch grössere Zeitspanne zu untersuchen. Für die Abgrenzung zur substanziellen Teilzeit und Vollzeitstellen wurde in dieser Arbeit zudem keine Unterscheidung zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Fast-Vollzeitstellen vorgenommen. Eine separate Untersuchung würde allenfalls bestimmte Zusammenhänge klarer hervorbringen und vor allem die Eigenschaften der unfreiwilliger Fast-Vollzeitstellen besser abbilden. Um konsistente Annahmen zu treffen wurde sich für diese Analyse auf Arbeitende zwischen 20 und 50 Jahren beschränkt. Es wäre aufschlussreich auf die Spezialsituation von älteren Arbeitenden einzugehen. Zudem wurde in dieser Arbeit festgestellt, dass Personen ohne Schweizer Pass im Vergleich zu Vollzeitstellen eher nicht in Fast-Vollzeitstellen arbeiten. Es würde sich anbieten, auch hier genauer nachzuforschen. Ausserdem lag der Fokus dieser Arbeit vor allem auf dem Handeln der Arbeitenden. Wie gezeigt wurde, ist jedoch auch die Lage auf dem Arbeitsmarkt resp. das Handeln in Firmen für das Auftreten von Fast-Vollzeitstellen zentral. Es würde sich darum anbieten das Handeln in und von Firmen genauer zu untersuchen. So könnten in Bezug auf Fast-Vollzeitstellen bspw. firmeninterne Neuregelungen, wie Ansprüche auf Arbeitszeitreduktion, untersucht oder die Ausschreibungspraxis, also unter welchen Bedingungen Firmen Fast-Vollzeitstellen ausschreiben, näher in den Blick genommen werden. Fast-Vollzeitstellen sind dabei, wo es die Daten erlauben und es inhaltlich Sinn ergibt, als eigene Kategorie zu behandeln, und zwar sowohl für Frauen als auch für Männer. Denn Fast-Vollzeitstellen sind zwar bezüglich gewisser Merkmale als mittlere Kategorie zwischen substanzieller Teilzeit und Vollzeit zu verorten, bei anderen Eigenschaften wie bspw. dem Stundenlohn treten aber Eigenheiten hervor, welche die Eigenständigkeit der Kategorie untermauern.

⁶⁴ Bezüglich des Zusammenspiels von Krippenkosten, Steuern und der Anzahl Arbeitstagen von Eltern einer Familie mit zwei Kindern kommt bspw. Büttler (2007) zum Schluss, dass sich das effektiv verfügbare Einkommen reduziert, wenn ein Elternteil sein Arbeitspensum von 60 auf 80% erhöht.

Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane. 2018. «Berufliche Geschlechtersegregation». S. 389–435 in *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*, herausgegeben von M. Abraham und T. Hinz. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Acker, Joan. 1990. «Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations». *Gender & Society* 4(2):139–58.
- Allaart, Piet und Lutz Bellmann. 2007. «Reasons for Part-Time Work: An Empirical Analysis for Germany and the Netherlands». *International Journal of Manpower* 28(7):557–70.
- Allison, Paul. 1999. «Comparing Logit and Probit Coefficients Across Groups». *Sociological Methods and Research* 28(2):186–208.
- Allison, Paul. 2009. *Fixed Effects Regression Models*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Angrist, Joshua David und Jörn-Steffen Pischke. 2009. *Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion*. Princeton: Princeton University Press.
- Anxo, Dominique, Shakir Hussain, und Ghazi Shukur. 2012. «The Demand of Part-Time in European Companies: A Multilevel Modelling Approach». *Applied Economics* 44(8):1057–66.
- Arrow, Kenneth J. 1973. «The Theory of Discrimination». S. 3–33 in *Discrimination in Labor Markets*, herausgegeben von O. Ashenfelter und A. Rees. Princeton: Princeton University Press.
- Averitt, Robert T. 1968. *The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure*. New York: W. W. Norton.
- Barnett, Rosalind Chait und Douglas T. Hall. 2001. «How to Use Reduced Hours to Win the War for Talent». *Organizational Dynamics* 29(3):192–210.
- van Bastelaer, Alois, Georges Lemaître, und Pascal Marianna. 1997. «The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons». OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers 22. Paris: OECD Publishing.
- Baumgarten, Diana, Nina Wehner, Andrea Maihofer, und Karin Schwiter. 2016. ««Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten». Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz». *Gender* 4(Sonderheft):76–91.
- Baumgartner, Doris A. 2003. «Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Unterschiedliche Teilzeiterwerbstypen am Beispiel der Schweiz». *Swiss Journal of Sociology* 29(1):7–34.
- Baur, Martin und Walter Ott. 2005. «Positive Auswirkungen flexiblerer Ladenöffnungszeiten – auch in der Schweiz». *Die Volkswirtschaft* 9:47–50.
- Becker, Gary S. 1965. «A Theory of the Allocation of Time». *The Economic Journal* 75(299):493–517.
- Becker, Gary S. 1974. «On the Relevance of the New Economics of the Family». *American Economic Review* 64(2):317–19.
- Becker, Gary S. 1975. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2nd ed. New York: Columbia University Press.

- Becker, Gary S. 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beham, Barbara, Sonja Drobnič, Patrick Präg, Andreas Baierl, und Janin Eckner. 2019. «Part-Time Work and Gender Inequality in Europe: A Comparative Analysis of Satisfaction with Work–Life Balance». *European Societies* 21(3):378–402.
- Beham, Barbara, Patrick Präg, und Sonja Drobnič. 2012. «Who's Got the Balance? A Study of Satisfaction with the Work-Family Balance Among Part-Time Service Sector Employees in Five Western European Countries». *International Journal of Human Resource Management* 23(18):3725–41.
- Berger, Susanne, Nathaniel Graham, und Achim Zeileis. 2017. «Various Versatile Variances: An Object-Oriented Implementation of Clustered Covariances in R». Working Papers in Economics and Statistics 2017–12. Innsbruck: University of Innsbruck, Research Platform Empirical and Experimental Economics (eeecon).
- Bernhardt, Janine, Lena Hipp, und Jutta Allmendinger. 2016. «Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien». WZB Discussion Paper SP I 2016–501. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Best, Henning und Christof Wolf. 2010. «Logistische Regression». S. 827–54 in *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, herausgegeben von C. Wolf und H. Best. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Best, Henning und Christof Wolf. 2012. «Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen». *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64(2):377–95.
- Bielby, William T. und James N. Baron. 1986. «Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination». *American Journal of Sociology* 91(4):759–99.
- Bielenski, Harald, Gerhard Bosch, und Alexandra Wagner. 2002. *Working Time Preferences in Sixteen European Countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Wyattville.
- Bittman, Michael, Paula England, Nancy Folbre, Liana Sayer, und George Matheson. 2003. «When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work». *American Journal of Sociology* 109(1):186–214.
- Blossfeld, Hans-Peter und Catherine Hakim. 1997. *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Blossfeld, Hans-Peter und Karl Ulrich Mayer. 1988. «Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective». *European Sociological Review* 4(2):123–40.

- Bonoli, Giuliano und Benoît Gay-des-Comb. 2005. «Travail à temps partiel masculin et engagement des hommes dans les tâches domestiques et familiales en Suisse». *Swiss Journal of Sociology* 31(1):145–65.
- Booth, Alison L. und Jan C. van Ours. 2013. «Part-Time Jobs: What Women Want?» *Journal of Population Economics* 26(1):263–83.
- Bothfeld, Silke. 1997. «Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten». Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung 97–205. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH.
- Breen, Richard, Kristian Bernt Karlson, und Anders Holm. 2018. «Interpreting and Understanding Logits, Probits, and Other Nonlinear Probability Models». *Annual Review of Sociology* 44(1):39–54.
- Brüderl, Josef. 2010. «Kausalanalyse mit Paneldaten». S. 963–94 in *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, herausgegeben von C. Wolf und H. Best. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Buchmann, Marlis, Felix Busch, Helen Buchs, Ann-Sophie Gnehm, Debra Hevenstone, Urs Klarer, Marianne Müller, Stefan Sacchi, Alexander Salvisberg, und Anna Von Ow. 2018. *Erhebung von Stelleninseraten 1950 - 2018 [Dataset]*. Universität Zürich - Philosophische Fakultät - Soziologisches Institut. Distributed by FORS, Lausanne.
- Buchmann, Marlis und Irene Kriesi. 2008. «Feminisierung der Arbeitswelt». S. 51–64 in *Tagesstrukturen als sozial- und bildungspolitische Herausforderung: Erfahrungen und Kontexte*, herausgegeben von S. L. Klee und B. Grubenmann. Bern: Haupt.
- Buchmann, Marlis und Irene Kriesi. 2012. «Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen». S. 256–80 in *Soziologische Bildungsforschung*, herausgegeben von R. Becker und H. Solga. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Buchmann, Marlis, Irene Kriesi, Andrea Pfeifer, und Stefan Sacchi. 2002. *Halb drinnen - halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Chur/Zürich: Verlag Rüegger.
- Buchmann, Marlis, Irene Kriesi, und Stefan Sacchi. 2010. «Labour Market Structures and Women's Employment Levels». *Work, Employment and Society* 24(2):279–99.
- Buchs, Helen, Emily Murphy, und Marlis Buchmann. 2017. «Landing a Job, Sinking a Career? The Trade-Off Between Occupational Downgrading and Quick Reemployment According to Unemployed Jobseekers' Career Stage and Job Prospects». *Research in Social Stratification and Mobility* 52:26–35.
- Bühler, Elisabeth. 2002. «Formen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie. Strukturen und Entwicklungstendenzen in der Schweiz». *Geographische Zeitschrift* 90(3–4):167–79.

- Bundesamt für Statistik. 2012a. «Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Konzepte - Methodische Grundlagen - Praktische Ausführung». Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. 2012b. «SAKE-Daten Benutzerhandbuch». Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. 2019a. «Betriebsübliche Arbeitszeit nach Wirtschaftsabteilungen». Abgerufen 6. November 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/bua.html>).
- Bundesamt für Statistik. 2019b. «Produktionskonto nach Branchen». Abgerufen 6. November 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/volkswirtschaft/volkswirtschaftliche-gesamtrechnung/produktionskonto.html>).
- Bundesamt für Statistik. 2019c. «Ständige und nichtständige Wohnbevölkerung nach institutionellen Gliederungen, Staatsangehörigkeit (Kategorie), Geschlecht und Alter». Abgerufen 11. Februar 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/raeumliche-verteilung.html>).
- Bundesamt für Statistik. 2019d. «Swiss Labour Force Survey Quality Report 2018». Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik. 2019e. «Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2017». Abgerufen 27. März 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>).
- Bundesamt für Statistik. 2019f. «Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquoten». Abgerufen 21. Oktober 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/unterbeschaeftigung.assetdetail.7606985.html>).
- Bundesamt für Statistik. 2019g. «Vollzeitäquivalente nach Wirtschaftsabteilungen». Abgerufen 6. November 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industriedienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/beschaefigungsstatistik.html>).
- Bünning, Mareike. 2016. «Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?». *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68(4):597–618.
- Busch, Anne. 2013. *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bütler, Monika. 2007. «Arbeiten Lohnt sich nicht - Ein Zweites Kind noch Weniger. Zu den Auswirkungen Einkommensabhängiger Tarife auf das (Arbeitsmarkt-) Verhalten der Frauen». *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 8(1):1–19.
- Charles, Maria. 1992. «Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation». *American Sociological Review* 57(4):483–502.
- Charles, Maria. 2000. «Divisions of Labour: Social Groups and Occupational Allocation». *European Sociological Review* 16(1):27–42.

- Charles, Maria und David B. Grusky. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Coutrot, Laurence, Irene Fournier, Annick Kieffer, und Eva Lelievre. 1997. «The Family Cycle and the Growth of Part-Time Female Employment in France: Boon or Doom?» S. 133–63 in *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, herausgegeben von H.-P. Blossfeld und C. Hakim. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Crissant, Yves und Giovanni Millo. 2008. «Panel Data Econometrics in R: The PLM Package». *Journal of Statistical Software* 27(2):1–43.
- Crompton, Rosemary und Fiona Harris. 1998. «Explaining Women's Employment Patterns: «Orientations to Work» Revisited». *The British Journal of Sociology* 49(1):118–36.
- Davis, Amy E. und Arne L. Kalleberg. 2006. «Family-Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s». *Work and Occupations* 33(2):191–223.
- Delsen, Lei. 1998. «When do Men Work Part-Time?» S. 57–76 in *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, herausgegeben von J. O'Reilly und C. Fagan. London and New York: Routledge.
- Diekmann, Andreas. 2008. «Erosion der Normalarbeit. Eine Analyse der strukturellen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten in der Schweiz und in Deutschland». S. 15–37 in *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht: Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt*, herausgegeben von B. Jann. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dixon, Jeffrey C., Destinee B. McCollum, und Andrew S. Fullerton. 2018. «Who Is a Part-Time Worker Around the World and Why Does It Matter? Examining the Quality of Employment Measures and Workers' Perceived Job Quality». *Sociological Spectrum* 38(1):1–23.
- Driscoll, John C. und Aart C. Kraay. 1998. «Consistent Covariance Matrix Estimation with Spatially Dependent Panel Data». *Review of Economics and Statistics* 80(4):549–59.
- Drobnič, Sonja und Immo Wittig. 1997. «Part-Time Work in the United States of America». S. 289–314 in *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, herausgegeben von H. Blossfeld und C. Hakim. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Duncan, Simon. 2005. «Mothering, Class and Rationality». *The Sociological Review* 53(1):50–76.
- Dunn, Megan. 2018. «Who Chooses Part-Time Work and Why?» *Monthly Labor Review* (3):1–25.
- Ellguth, Peter und Susanne Kohaut. 2011. «Der Staat als Arbeitgeber: Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft?» *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 18(1/2):11–38.
- England, Paula. 2005. «Emerging Theories of Care Work». *Annual Review of Sociology* 31(1):381–99.
- Eppe, Ruedi, Martin Gasser, Sarah Kersten, Michael Nollert, und Sebastian Schief. 2014. «Institutions and Gender Time Inequality: A Fuzzy-Set QCA of Swiss Cantons». *Swiss Journal of Sociology* 40(2):259–78.

- Epple, Ruedi, Martin Gasser, Sarah Kersten, Michael Nollert, und Sebastian Schief. 2015. «Parenthood and Employment: The Impact of Policies and Culture on Gender Inequality in Switzerland». *Equality, Diversity and Inclusion* 34(2):141–54.
- Ernst Stähli, Michèle, Jean-Marie Le Goff, René Levy, und Eric Widmer. 2009. «Wishes or Constraints? Mothers' Labour Force Participation and its Motivation in Switzerland». *European Sociological Review* 25(3):333–48.
- European Commission. 2019. *Work-Life Balance for All: Best Practice Examples from EU Member States*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. 2011. *Labour Market Statistics*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Euwals, Rob und Maurice Hogerbrugge. 2006. «Explaining the Growth of Part-Time Employment: Factors of Supply and Demand». *Labour* 20(3):533–57.
- Fagan, Colette, Helen Norman, Mark Smith, und Maria C. Gonzales Menéndez. 2013. «In Search of Good Quality Part-Time Employment». Conditions of Work and Employment Series 43. Geneva: International Labour Office.
- Fagan, Colette, Jacqueline O'Reilly, und Jill Rubery. 2001. «Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien: ein neuer Geschlechtervertrag?» S. 368–85 in *Frauenarbeit-Männerarbeit: Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt*, herausgegeben von B. Krais und M. Maruani. Frankfurt: Campus Verlag.
- Fagan, Colette und Tracey Warren. 2001. «Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe». Information Analyses (070) EF/01/49/EN. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Feldman, Daniel C. 1990. «Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work». *The Academy of Management Review* 15(1):103.
- Franz, Wolfgang. 2006. *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Fraser, Nancy. 1990. «Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy». *Social Text* 26(25/26):56–80.
- Fraser, Nancy. 1994. «After The Family Wage». *Political Theory* 22(4):591–618.
- Gallie, Duncan, Michael Gebel, Johannes Giesecke, Karin Halldén, Peter van der Meer, und Rudi Wiers. 2016. «Quality of Work and Job Satisfaction: Comparing Female Part-Time Work in Four European Countries». *International Review of Sociology* 26(3):457–81.
- Gash, Vanessa. 2008. «Preference or Constraint? Part-time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom». *Work, Employment and Society* 22(4):655–74.
- Gasser, Martin, Sarah Kersten, Michael Nollert, und Sebastian Schief. 2015. «Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt: Kantonale Muster der Zeitungleichheit». *Swiss Journal of Sociology* 41(1):9–31.
- Girard, Magali. 2010. «Effects of Non-standard Work on the Work-Family Balance: A Literature Review». *McGill Sociological Review* 1:46–58.
- Guinea-Martin, Daniel, Ricardo Mora, und Javier Ruiz-Castillo. 2018. «The Evolution of Gender Segregation over the Life Course». *American Sociological Review* 83(5):983–1019.

- Hakim, Catherine. 1997. «A Sociological Perspective on Part-Time Work». S. 22–70 in *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, herausgegeben von H.-P. Blossfeld und C. Hakim. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine. 2002. «Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers». *Work and Occupations* 29(4):428–59.
- Halaby, Charles N. 2004. «Panel Models in Sociological Research: Theory into Practice». *Annual Review of Sociology* 30(1):507–44.
- Hanck, Christoph, Martin Arnold, Alexander Gerber, und Martin Schmelzer. 2019. «Introduction to Econometrics with R». Abgerufen 29. September 2019 (<https://www.econometrics-with-r.org>).
- Himmelweit, Susan und Maria Sigala. 2004. «Choice and the Relationship Between Identities and Behaviour for Mothers with Pre-School Children: Some Implications for Policy from a UK Study». *Journal of Social Policy* 33(3):455–78.
- Hinz, Thomas und Martin Abraham. 2018. «Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick». S. 17–68 in *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*, herausgegeben von M. Abraham und T. Hinz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hipp, Lena und Stefan Stuth. 2013. «Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa». *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65(1):101–28.
- Hoechle, Daniel. 2007. «Robust Standard Errors for Panel Regressions with Cross-Sectional Dependence». *Stata Journal* 7(3):281–312.
- Höpflinger, François, Maria Charles, und Annelies Debrunner. 1991. *Familienleben und Berufsarbeit: zum Wechselverhältnis zweier Lebensbereiche*. Zürich: Seismo-Verlag.
- Horvitz, Daniel G. und Donovan J. Thompson. 1952. «A Generalization of Sampling Without Replacement From a Finite Universe». *Journal of the American Statistical Association* 44(260):663–85.
- Huesmann, Monika und Marc Gärtner. 2015. «Nicht überall wo Teilzeit drin ist, kommt Familienfreundlichkeit oder Work-Life-Balance heraus. Ein Diskussionsbeitrag.» S. 257–70 in *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung: Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum*, herausgegeben von E. Hanappi-Egger und R. Bendl. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- International Labour Organization. 2019. «Ratifications of C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)». Abgerufen 19. November 2019 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312320:NO).
- Jackman, Richard und Stephen Roper. 1987. «Structural Unemployment». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 49(1):9–36.

- Jacobs, Jerry A. und Kathleen Gerson. 2001. «Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time». *Work and Occupations* 28(1):40–63.
- Kalleberg, Arne L. 2000. «Part-time, Temporary and Contract Work». *Annual Review of Sociology* 26(1):341–65.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin, und Ken Hudson. 2000. «Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States». *American Sociological Review* 65(2):256–78.
- Kangas, Olli und Tine Rostgaard. 2007. «Preferences or Institutions? Work-Family Life Opportunities in Seven European Countries». *Journal of European Social Policy* 17(3):240–56.
- Kelly, Erin L., Phyllis Moen, und Eric Tranby. 2011. «Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization». *American Sociological Review* 76(2):265–90.
- Kersten, Sarah. 2016. «Individuelle und kantonale Bestimmungsgründe des Zeitaufwands für Hausarbeit von erwerbstätigen Frauen und Männern in der Schweiz». *Swiss Journal of Sociology* 42(1):85–107.
- Kitterød, Ragni Hege, Marit Rønsen, und Ane Seierstad. 2013. «Mobilizing Female Labour Market Reserves: What Promotes Women's Transitions between Part-time and Full-time Work?» *Acta Sociologica* 56(2):155–71.
- Kjeldstad, Randi und Erik H. Nymoen. 2012. «Part-time Work, Underemployment and Gender. Worker versus Job Explanations». *International Labour Review* 151(1–2):85–107.
- Konjunkturforschungsstelle (KOF). 2017. «Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt?» KOF Analysen (Spezialanalysen) Sommer – SA 2. Zürich: KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich.
- Korpi, Walter. 2000. «Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 7(2):127–91.
- Kriesi, Irene, Marlis Buchmann, und Stefan Sacchi. 2010. «Variation in Job Opportunities for Men and Women in the Swiss Labor Market 1962 – 1989». *Research in Social Stratification and Mobility* 28(3):309–23.
- Krone-Germann, Irenka. 2011. «Part-Time Employment in Switzerland: Relevance, Impact and Challenges». Dissertation. Université de Genève. Bern: Lang.
- Krone-Germann, Irenka und Anne Aymone de Chambrier. 2011. «Teilzeitarbeit in der Schweiz: eine Quelle von Ungleichheiten, aber auch von Möglichkeiten». *Die Volkswirtschaft* 1(2):47–50.
- Künzler, Jan. 1994. *Familiale Arbeitsteilung: Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Lai, Xin und Liu Liu. 2018. «A Simple Test Procedure in Standardizing the Power of Hosmer–Lemeshow Test in Large Data Sets». *Journal of Statistical Computation and Simulation* 88(13):2463–72.

- Leeper, Thomas J. 2018. «Interpreting Regression Results Using Average Marginal Effects with R's Margins. Reference Manual.» Abgerufen 24. April 2019 (<https://rdrr.io/cran/margins/f/inst/doc/TechnicalDetails.pdf%0Ahttps://cran.r-project.org/web/packages/margins/vignettes/TechnicalDetails.pdf>).
- Lemaître, Georges, Pascal Marianna, und Alois van Bastelaer. 1997. «International Comparisons of Part-Time Work». *OECD Economic Studies* 29(2):139–52.
- Levanon, Asaf und David B. Grusky. 2016. «The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-First Century». *American Journal of Sociology* 122(2):573–619.
- Lever-Tracy, Constance. 1988. «The Flexibility Debate: Part Time Work». *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 1(2):210–41.
- Levy, René. 2013. «Regulating Life Courses: National Regimes of Gendered Trajectories». S. 225–42 in *Gendered Life Courses Between Individualization and Standardization. A European Approach Applied to Switzerland*, herausgegeben von R. Levy und E. Widmer. Wien: LIT Verlag.
- Levy, René. 2018. «Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz». *Social Change in Switzerland* Nr. 14. Lausanne: Universität Lausanne.
- Levy, René und Eric Widmer, Hrsg. 2013. *Gendered Life Courses Between Individualization and Standardization. a European Approach Applied to Switzerland*. Wien: LIT Verlag.
- Levy, René, Eric Widmer, und Jean Kellerhals. 2002. «Modern Family or Modernized Family Traditionalism? Master Status and the Gender Order in Switzerland». *Electronic Journal of Sociology* 6(4):1–42.
- Lumley, Thomas. 2004. «Analysis of Complex Survey Samples». *Journal of Statistical Software* 9:1–19.
- Lumley, Thomas. 2010. *Complex Surveys A Guide to Analysis Using R*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lyness, Karen S., Janet C. Gornick, Pamela Stone, und Angela R. Grotto. 2012. «It's All about Control: Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context». *American Sociological Review* 77(6):1023–49.
- McPherson, Miller, Lynn Smith-Lovin, und James M. Cook. 2001. «Birds of a Feather: Homophily in Social Networks». *Annual Review of Sociology* 27:415–44.
- McRae, Susan. 2003. «Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: A Consideration of Hakim's Preference Theory». *British Journal of Sociology* 54(3):317–38.
- Millo, Giovanni. 2017. «Robust Standard Error Estimators for Panel Models: A Unifying Approach». *Journal of Statistical Software* 82(3).
- Mood, Carina. 2010. «Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It». *European Sociological Review* 26(1):67–82.
- Müller, Marianne, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, und Sarah Rabhi-Sidler. 2017. «Gleichstellung im Bereich der Karriere in der Schweiz». Abgerufen 29. Oktober 2019 (<http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere.pdf>).

- Nelles, Hans-Georg. 2015. «Teilzeitmänner, Wegbereiter einer neuen Arbeitszeitkultur». S. 513–25 in *Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*, herausgegeben von W. Widuckel, K. De Molina, M. J. Ringlstetter, und D. Frey. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Newey, Whitney K. und Kenneth D. West. 1987. «Hypothesis Testing with Efficient Method of Moments Estimation». *International Economic Review* 28(3):777–87.
- Nollert, Michael und Martin Gasser. 2017. «Gender Time-Use Gap and Task Segregation in Unpaid Work: Evidence from Switzerland». *International Journal of Sociology and Social Policy* 37(3–4):148–65.
- Nollert, Michael und Alessandro Pelizzari. 2008. «Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als Chance oder Risiko? Atypisch Beschäftigte in der Schweiz». S. 130–48 in *Flexibilisierung: Folgen für Arbeit und Familie*, herausgegeben von M. Szydlik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- O'Reilly, Jacqueline und Silke Bothfeld. 2002. «What Happens After Working Part Time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany». *Cambridge Journal of Economics* 26:409–39.
- O'Reilly, Jacqueline und Colette Fagan. 1998. *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London and New York: Routledge.
- OECD. 2018. *OECD Labour Force Statistics 2018*. Paris: OECD Publishing.
- Okamoto, Dina und Paula England. 1999. «Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation?» *Sociological Perspectives* 42(4):557–82.
- Pedulla, David S. 2016. «Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories». *American Sociological Review* 81(2):262–89.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2000. *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa: Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pfau-Effinger, Birgit. 2012. «Women's Employment in the Institutional and Cultural Context». *International Journal of Sociology and Social Policy* 32(9):530–43.
- Pfau-Effinger, Birgit und Thorsten Euler. 2014. «Wandel der Einstellungen zu Kinderbetreuung und Elternschaft in Europa – Persistenz kultureller Differenzen». S. 171–89 in *Soziale Welt: Sonderband Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*, herausgegeben von B. Aulenbacher, B. Riegraf, und H. Theobald. Baden-Baden: Nomos.
- Phelps, Edmund S. 1972. «The Statistical Theory of Racism and Sexism». *American Economic Review* 62(4):659–61.
- Poelmans, Steven A. Y., Nuria Chinchilla, und Pablo Cardona. 2003. «The Adoption of Family-Friendly HRM Policies: Competing for Scarce Resources in the Labour Market». *International Journal of Manpower* 24(2):128–47.
- Pro Familia Schweiz. 2011. «Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben». Kompetenzzentrum für Integration, Gleichstellung und Projekte, Kanton St. Gallen.

- Procter, Ian und Maureen Padfield. 1999. «Work Orientations and Women's Work: A Critique of Hakim's Theory of the Heterogeneity of Women». *Gender, Work and Organization* 6(3):152–62.
- Sacchi, Stefan, Irene Kriesi, und Marlis Buchmann. 2016. «Occupational Mobility Chains and the Role of Job Opportunities for Upward, Lateral and Downward Mobility in Switzerland». *Research in Social Stratification and Mobility* 44:10–21.
- Schmid, Flurina. 2016. «The Gender Wage Gap in Switzerland over Time». *Swiss Journal of Sociology* 42(3):443–67.
- Schwiter, Karin und Diana Baumgarten. 2017. «Stay-At-Home Fathers on the Wane – in Comes Daddy Day! Changing Practices of Fathering in German-Speaking Countries». *Dialogues in Human Geography* 7(1):83–87.
- Sengenberger, Werner. 1987. *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Simon, Dan, Daniel C. Krawczyk, und Keith J. Holyoak. 2004. «Construction of Preferences by Constraint Satisfaction». *Psychological Science* 15(5):331–36.
- Smith, Mark, Colette Fagan, und Jill Rubery. 1998. «Where and why is Part-Time Work Growing in Europe?» S. 35–56 in *Part-Time Prospects*, herausgegeben von J. O'Reilly und C. Fagan. London and New York: Routledge.
- Sousa-Poza, Alfonso und Fred Henneberger. 2001. «Working-Time Policies in Switzerland: An Analysis of Desired Working Time, Overtime and Hours Constraints of Swiss Salaried Employees». Discussion Paper Nr. 69. Universität St. Gallen. Research Institute for Labour Economics and Labour Law.
- Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). 2017. «Beruf und Familie». Abgerufen 12. April 2019 (<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/frauen-am-arbeitsmarkt.html>).
- Steiger-Sackmann, Sabine. 2018. «Anspruch auf Änderung des Arbeitspensums». *Sui-Generis.ch* 237–54.
- Stellenmarkt-Monitor Schweiz. 2015. «Stellenmarkt-Monitor Schweiz Dokumentation Scientific Use File». Abgerufen 14. Juli 2017 (<http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/research/suf.html>).
- Stern, Susanne, Rolf Iten, Stephanie Schwab, Christina Felfe, Michael Lechner, und Petra Thiemann. 2013. «Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung». Zürich/St. Gallen: INFRAS/ Schweizerisches Institut für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Stier, Haya und Noah Lewin-Epstein. 2003. «Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours». *Work and Occupations* 30(3):302–26.
- Stratton, Leslie S. 1996. «Are "Involuntary" Part-Time Workers Indeed Involuntary?» *Industrial and Labor Relations Review* 49(3):522–36.
- Strub, Silvia, Eveline Hüttner, und Jürg Guggisberg. 2005. *Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz*. Neuchâtel: Eidgenössisches Département des Innern (EDI) Bundesamt für Statistik (BfS).

- Sundström, Marianne. 1997. «Managing Work and Children: Part-Time Work and the Family Cycle of Swedish Women». S. 272–86 in *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, herausgegeben von H.-P. Blossfeld und C. Hakim. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Tijdens, Kea G. 2002. «Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union». *Feminist Economics* 8(1):71–99.
- Tilly, Chris. 1991. «Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment». *Monthly Labor Review* 114:10–18.
- Tilly, Chris. 1992. «Dualism in Part-Time Employment». *Industrial Relations* 31(2):330–47.
- Tilly, Chris. 1996. *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*. Philadelphia: Temple University Press.
- Urban, Dieter und Jochen Mayerl. 2018. *Angewandte Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Praxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Vaisey, Stephen und Andrew Miles. 2017. «What You Can—and Can't—Do With Three-Wave Panel Data». *Sociological Methods and Research* 46(1):44–67.
- Vandello, Joseph A., Vanessa E. Hettinger, Jennifer K. Bosson, und Jasmine Siddiqi. 2013. «When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility». *Journal of Social Issues* 69(2):303–21.
- Visser, Jelle. 2002. «The First Part-Time Economy in the World: A Model to Be Followed?». *Journal of European Social Policy* 12(1):23–42.
- Walsh, Janet. 1999. «Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours». *Work, Employment and Society* 13(2):179–203.
- Wanger, Susanne und Ines Zapf. 2018. «For Better or Worse?: How More Flexibility in Working Time Arrangements and Fatherhood Affect Men's Working Hours in Germany». IAB Discussion Paper Nr. 9/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Warren, Tracey. 2010. «Work Time. Leisure Time. On Women's Temporal and Economic Well-Being in Europe». *Community, Work and Family* 13(4):365–92.
- Warren, Tracey. 2015. «Work-Life Balance/Imbalance: The Dominance of the Middle Class and the Neglect of the Working Class». *British Journal of Sociology* 66(4):691–717.
- Warren, Tracey und Clare Lyonette. 2015. «The Quality of Part-Time Work». S. 62–82 in *Unequal Britain at Work*, herausgegeben von A. Felstead, D. Gallie, und F. Green. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Warren, Tracey und Pat Walters. 1998. «Appraising a Dichotomy: A Review of «Part-time/Full-time» in the Study of Women's Employment in Britain». *Gender, Work and Organization* 5(2):102–18.
- Webber, Gretchen und Christine Williams. 2008a. «Mothers in “Good” and “Bad” Part-time Jobs». *Gender & Society* 22(6):752–77.
- Webber, Gretchen und Christine Williams. 2008b. «Part-Time Work and the Gender Division of Labor». *Qualitative Sociology* 31(1):15–36.

- Wickham, Hadley, Mara Averick, Jennifer Bryan, Winston Chang, Lucy McGowan, Romain François, Garrett Grolemond, Alex Hayes, Lionel Henry, Jim Hester, Max Kuhn, Thomas Pedersen, Evan Miller, Stephan Bache, Kirill Müller, Jeroen Ooms, David Robinson, Dana Seidel, Vitalie Spinu, Kohske Takahashi, Davis Vaughan, Claus Wilke, Kara Woo, und Hiroaki Yutani. 2019. «Welcome to the Tidyverse». *Journal of Open Source Software* 4(43):1686.
- Widmer, Eric D. und Gilbert Ritschard. 2009. «The De-Standardization of the Life Course: Are Men and Women Equal?» *Advances in Life Course Research* 14(1–2):28–39.
- Wielers, Rudi, Maria Münsterlein, und Ferry Koster. 2014. «Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison». *European Sociological Review* 30(1):76–89.
- Wielers, Rudi und Dennis Raven. 2013. «Part-Time Work and Work Norms in the Netherlands». *European Sociological Review* 29(1):105–13.
- Williams, Joan. 2000. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Yu, Wei, Wangli Xu, und Lixing Zhu. 2017. «A Modified Hosmer–Lemeshow Test for Large Data Sets». *Communications in Statistics - Theory and Methods* 46(23):11813–25.
- Zeytinoglu, Isik Urla. 1992. «Reasons for Hiring Part-Time Workers». *Industrial Relations* 31(3):489–99.
- Ziller, Conrad. 2018. «Multiple Regression mit voneinander abhängigen Beobachtungen». S. 1–27 in *Handbuch Methoden der Politikwissenschaft*, herausgegeben von C. Wagemann, A. Goerres, und M. Siewert. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Anhang

Tabellenverzeichnis Anhang

Tabelle A1: Zuordnung der Arbeitsmarktreionen zu den untersuchten Regionen.....	96
Tabelle A2: Abkürzungen der SBN 2000 Einsteller	96
Tabelle A3: Zuordnung der SBN 2000 Zweisteller zu den untersuchten Berufsgruppen.....	97
Tabelle A4: Codierung der Teilzeitgründe über die Zeit in der SAKE.....	98
Tabelle A5: Klassifikation der Stundenlohnkategorien	98
Tabelle A6: Verteilung der Prädiktoren von Fast-Vollzeitstellen von Frauen	99
Tabelle A7: Verteilung der Prädiktoren von Fast-Vollzeitstellen von Männern.....	100

Abbildungsverzeichnis Anhang

Abbildung A1: Linearität und fehlende Werte der Variable zum Stundenlohn.....	101
Abbildung A2: Linearität der Variable zum Frauenanteil	102
Abbildung A3: Entwicklung der Anzahl Frauen in Fast-Vollzeitstellen nach Berufen	103
Abbildung A4: Entwicklung der Anzahl Männer in Fast-Vollzeitstellen nach Berufen.....	104

Tabelle A1: Zuordnung der Arbeitsmarktreionen zu den untersuchten Regionen

Arbeitsmarktreion 2000	Aggregation 1	Aggregation 2	Aggregation 2 Abkürzung
Aarau – Olten	Nordwestschweiz	Nordwest-/Zentral-/Südostschweiz	WSODCH
Basel	Nordwestschweiz	Nordwest-/Zentral-/Südostschweiz	WSODCH
Bellinzona	Tessin	Lateinische Schweiz	LCH
Bern	Espace Mittelland	Nordwest-/Zentral-/Südostschweiz	WSODCH
Biel/Bienne	Espace Mittelland	Lateinische Schweiz	LCH
Chur	Zentral-/Südostschweiz	Nordwest-/Zentral-/Südostschweiz	WSODCH
Fribourg	Espace Mittelland	Lateinische Schweiz	LCH
Genève	Genferseeregion	Lateinische Schweiz	LCH
Lausanne	Genferseeregion	Lateinische Schweiz	LCH
Lugano	Tessin	Lateinische Schweiz	LCH
Luzern	Zentral-/Südostschweiz	Nordwest-/Zentral-/Südostschweiz	WSODCH
Neuchâtel	Espace Mittelland	Lateinische Schweiz	LCH
Sion	Genferseeregion	Lateinische Schweiz	LCH
St. Gallen	Nordostschweiz	Zürich/Nordostschweiz	ZNODCH
Winterthur – Schaffhausen	Nordostschweiz	Zürich/Nordostschweiz	ZNODCH
Zürich	Grossraum Zürich	Zürich/Nordostschweiz	ZNODCH

Tabelle A2: Abkürzungen der SBN 2000 Einsteller

SBN-Code	SBN-Kategorie	Abkürzung
1	Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	
2	Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	Produktion/Industrie
3	Technische Berufe sowie Informatikberufe	Technik/Informatik
4	Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	
5	Handels- und Verkehrsberufe	Handels-/Verkehrsberufe
6	Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	Gastgewerbe/pers. Dienstl.
7	Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	Management/Administration
8	Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	Gesundheit/Lehre/Kultur
9	Nicht klassierbare Angaben	

Tabelle A3: Zuordnung der SBN 2000 Zweisteller zu den untersuchten Berufsgruppen

SBN-Code	SBN-Kategorie	Aggregation
11	Berufe der Land-, Forstwirtschaft und Tierzucht	
21	Berufe der Lebens- und Genussmittelherstellung und -verarbeitung	Chemie/Kunststoff
22	Berufe der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung	Textil/Holz/Druck/Lager
23	Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung	Textil/Holz/Druck/Lager
24	Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus	Metall/Elektro/Geräte
25	Berufe der Elektrotechnik und Elektronik, der Uhrenindustrie und des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts	Metall/Elektro/Geräte
26	Berufe der Holzverarbeitung sowie der Papierherstellung und -verarbeitung	Textil/Holz/Druck/Lager
27	Berufe der graphischen Industrie	Textil/Holz/Druck/Lager
28	Berufe der Chemie- und Kunststoffverfahren	Chemie/Kunststoff
29	Übrige be- und verarbeitende Berufe	Textil/Holz/Druck/Lager
31	Ingenieurberufe	Ingenieurberufe
32	Techniker/innen	Technik
33	Technische Zeichnerberufe	Technik
34	Technische Fachkräfte	Technik
35	Maschinen/Maschinistinnen	Technik
36	Berufe der Informatik	Informatik
41	Berufe des Baugewerbes	
42	Berufe des Bergbaus sowie der Stein- und Baustoffherstellung sowie -verarbeitung	
51	Berufe des Handels und des Verkaufs	Handel/Verkauf
52	Berufe der Werbung und des Marketings, des Tourismus und des Treuhandwesens	Werbung/Tour./Treuhand.
53	Transport- und Verkehrsberufe	Post/Transport
54	Berufe des Post- und Fernmeldewesens	Post/Transport
61	Berufe des Gastgewerbes und Hauswirtschaftsberufe	Gastgew./Hausw.
62	Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege	Reinigung/Körperpflege
71	Unternehmer/innen, Direktoren/Direktorinnen und leitende Beamte/Beamtinnen	Management
72	Kaufmännische und administrative Berufe	Administration
73	Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes	Bank/Versicherung
74	Berufe der Ordnung und Sicherheit	Sicherheit/Recht
75	Berufe des Rechtswesens	Sicherheit/Recht
81	Medienschaffende und verwandte Berufe	Medien/Kunst/Sport
82	Künstlerische Berufe	Medien/Kunst/Sport
83	Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	Fürsorge/Erziehung
84	Berufe des Unterrichts und der Bildung	Unterricht/Bildung
85	Berufe der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften	SGN Wissenschaften
86	Berufe des Gesundheitswesens	Gesundheit
87	Berufe des Sports und der Unterhaltung	Medien/Kunst/Sport
91	Dienstleistungsberufe, wna	
92	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer Berufstätigkeit	
93	Berufsunabhängige Ausbildungsabschlüsse	

Tabelle A4: Codierung der Teilzeitgründe über die Zeit in der SAKE

1996-2005	2006-2009	Ab 2010	Codierung
in Ausbildung	in Ausbildung	in Ausbildung/Schule/Universität	Ausbildung
Behinderung/Krankheit	Behinderung/Krankheit	Behinderung/Krankheit	(aus Analyse ausgeschlossen)
kein 100%-Job gefunden	kein 100%-Job gefunden	Keinen Vollzeitjob gefunden	Unfreiwillig
kein Interesse an Vollzeit	kein Interesse an Vollzeit	Kein Interesse an einem Vollzeitjob	Präferenz
familiäre Gründe	Kinderbetreuung, pflegebedürftige Erwachsene	Betreuung von Kindern	Familie
Nebentätigkeit	Nebentätigkeit	Nebentätigkeit	andere
andere Gründe	andere Gründe	Andere Gründe	andere
	sonstige persönliche, familiäre Gründe		Familie
		Sonstige familiäre Verpflichtungen	Familie
		Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen	Familie
		Sonstige persönliche Verpflichtungen	Familie

Tabelle A5: Klassifikation der Stundenlohnkategorien

Code	Klassifikation
2	Bis 15 CHF/Std.
3	15 - 20 CHF/Std.
4	20 - 25 CHF/Std.
5	25 - 30 CHF/Std.
6	30 - 35 CHF/Std.
7	35 - 40 CHF/Std.
8	40 - 45 CHF/Std.
9	45 - 50 CHF/Std.
10	50 CHF/Std und mehr

Tabelle A6: Verteilung der Prädiktoren von Fast-Vollzeitstellen von Frauen

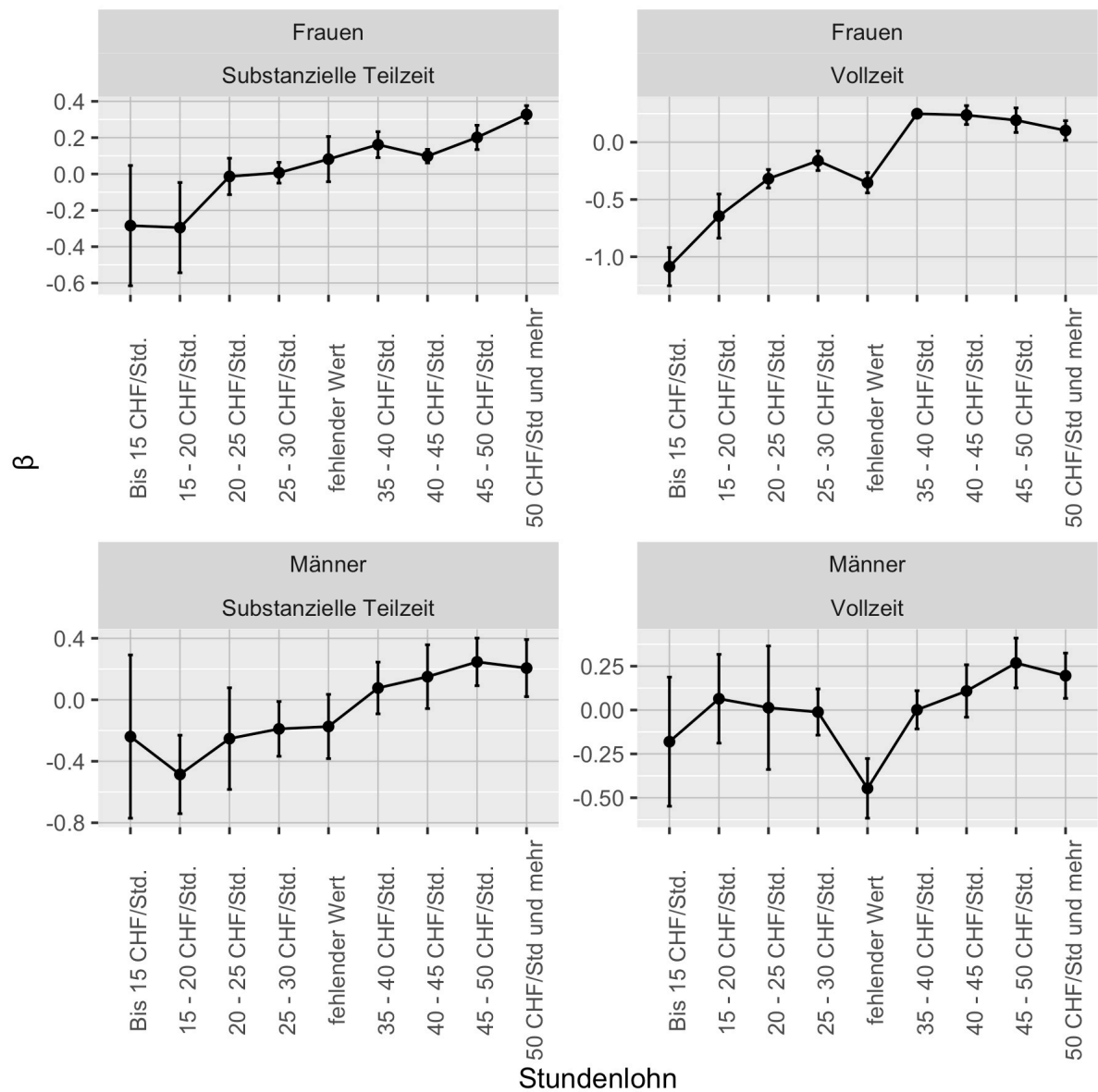
	Anzahl Fälle	Substanzielle Teilzeit		Fast-Vollzeit		Vollzeit	
		36243		20716		66721	
Indikatoren		Anteil/ø	St.Abw	Anteil/ø	St.Abw	Anteil/ø	St.Abw
Präferenzen							
Grund Teilzeitarbeit							
Andere/fehlender Wert		9%		18%			
Ausbildung		6%		6%			
Familie		62%		38%			
Präferenz		9%		23%			
Unfreiwillig		14%		15%			
Familienkonstellation							
Kinder							
Kein Kind		27%		62%		78%	
Kind 0 bis 6 Jahre		29%		13%		8%	
Kind 7 bis 14 Jahre		35%		16%		9%	
Kind 15 bis 25 Jahre		29%		16%		9%	
Zivilstand							
Ehemals verheiratet		13%		15%		10%	
Ledig		23%		47%		62%	
Verheiratet		64%		38%		28%	
Individuelle Eigenschaften							
Bildung							
Hochschulausbildung		21%		24%		19%	
Höhere Berufsausbildung		11%		14%		11%	
Ohne überoblig. Ausbildung		10%		7%		11%	
Sekundarstufe II		58%		55%		59%	
In Ausbildung		22%		23%		19%	
Schweizerin		80%		80%		70%	
Alter		38.64	7.65	36.81	8.33	32.8	8.57
Beruflicher Kontext							
Stundenlohn		6.21	2.17	6.5	2.07	5.69	2.13
Vorgesetztenposition		22%		34%		35%	
Frauenanteil		0.62	0.18	0.62	0.19	0.57	0.21
Berufsgruppe							
Gastgewerbe/pers. Dienstl.		10%		7%		9%	
Gesundheit/Lehre/Kultur		41%		44%		26%	
Handels-/Verkehrsberufe		16%		15%		19%	
Management/Administration		25%		26%		32%	
Produktion/Industrie		5%		4%		9%	
Technik/Informatik		2%		3%		5%	
Firmenkontext							
Staatlich		31%		30%		20%	
Betriebsgrösse							
Grossbetrieb		31%		37%		40%	
Kleinbetrieb		38%		32%		31%	
Mittelbetrieb		30%		31%		29%	
Zentral		39%		44%		53%	
Regionaler und zeitlicher Kontext							
Arbeitsmarkregion							
Espace Mittelland		22%		21%		18%	
Genferseeregion		21%		19%		20%	
Nordostschweiz		11%		12%		12%	
Nordwestschweiz		12%		13%		12%	
Tessin		4%		2%		5%	
Grossraum Zürich		22%		25%		24%	
Zentral-/Südostschweiz		8%		9%		9%	
Jahre							
1996-1999		14%		11%		16%	
2000-2003		15%		14%		16%	
2004-2007		17%		17%		16%	
2008-2011		19%		18%		17%	
2012-2015		20%		22%		19%	
2016-2018		16%		19%		15%	

Bemerkungen: eigene Berechnungen Quelle: SAKE 1996-2018; gewichtet

Tabelle A7: Verteilung der Prädiktoren von Fast-Vollzeitstellen von Männern

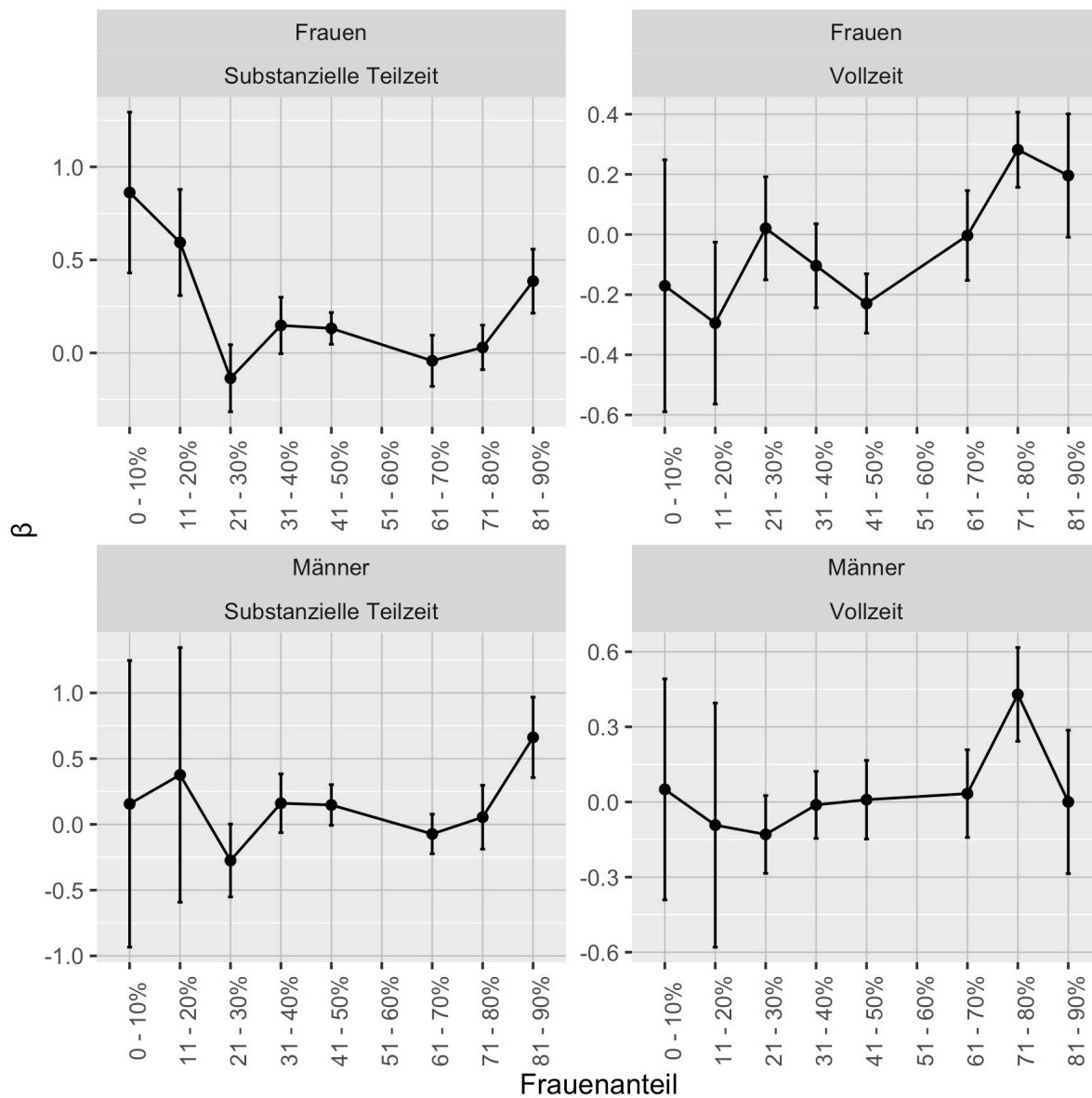
Indikatoren	Anzahl Fälle	Substanzielle Teilzeit		Fast-Vollzeit		Vollzeit	
		5556		7655		130566	
		Anteil/ø	St.Abw	Anteil/ø	St.Abw	Anteil/ø	St.Abw
Präferenzen							
Grund Teilzeitarbeit							
Andere/fehlender Wert		25%		21%			
Ausbildung		24%		14%			
Familie		17%		34%			
Präferenz		11%		18%			
Unfreiwillig		23%		14%			
Familienkonstellation							
Kinder							
Kein Kind		67%		56%		53%	
Kind 0 bis 6 Jahre		21%		29%		25%	
Kind 7 bis 14 Jahre		16%		19%		24%	
Kind 15 bis 25 Jahre		8%		7%		14%	
Zivilstand							
Ehemals verheiratet		5%		5%		6%	
Ledig		61%		51%		40%	
Verheiratet		34%		45%		54%	
Individuelle Eigenschaften							
Bildung							
Hochschulausbildung		40%		41%		22%	
Höhere Berufsausbildung		11%		19%		20%	
Ohne überoblig. Ausbildung		6%		3%		8%	
Sekundarstufe II		43%		37%		50%	
In Ausbildung		36%		28%		16%	
Schweizer		79%		83%		71%	
Alter		34.65	8.47	36.47	7.77	36.45	8.14
Beruflicher Kontext							
Stundenlohn		6.72	2.31	7.59	2.16	7.08	2.2
Vorgesetztenposition		27%		36%		48%	
Frauenanteil		0.5	0.22	0.45	0.25	0.37	0.23
Berufsgruppe							
Gastgewerbe/pers. Dienstl.		7%		4%		6%	
Gesundheit/Lehre/Kultur		46%		37%		11%	
Handels-/Verkehrsberufe		13%		10%		19%	
Management/Administration		16%		17%		23%	
Produktion/Industrie		7%		7%		21%	
Technik/Informatik		12%		24%		20%	
Firmenkontext							
Staatlich		35%		31%		18%	
Betriebsgrösse							
Grossbetrieb		33%		38%		44%	
Kleinbetrieb		34%		28%		25%	
Mittelbetrieb		33%		34%		30%	
Zentral		36%		52%		64%	
Regionaler und zeitlicher Kontext							
Arbeitsmarkregion							
Espace Mittelland		22%		23%		19%	
Genferseeregion		19%		13%		18%	
Nordostschweiz		11%		13%		12%	
Nordwestschweiz		13%		13%		13%	
Tessin		3%		2%		4%	
Grossraum Zürich		24%		27%		24%	
Zentral-/Südostschweiz		8%		9%		10%	
Jahre							
1996-1999		13%		8%		17%	
2000-2003		13%		11%		17%	
2004-2007		16%		14%		17%	
2008-2011		19%		19%		17%	
2012-2015		20%		24%		18%	
2016-2018		19%		24%		14%	

Bemerkungen: eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018 gewichtet

Abbildung A1: Linearität und fehlende Werte der Variable zum Stundenlohn

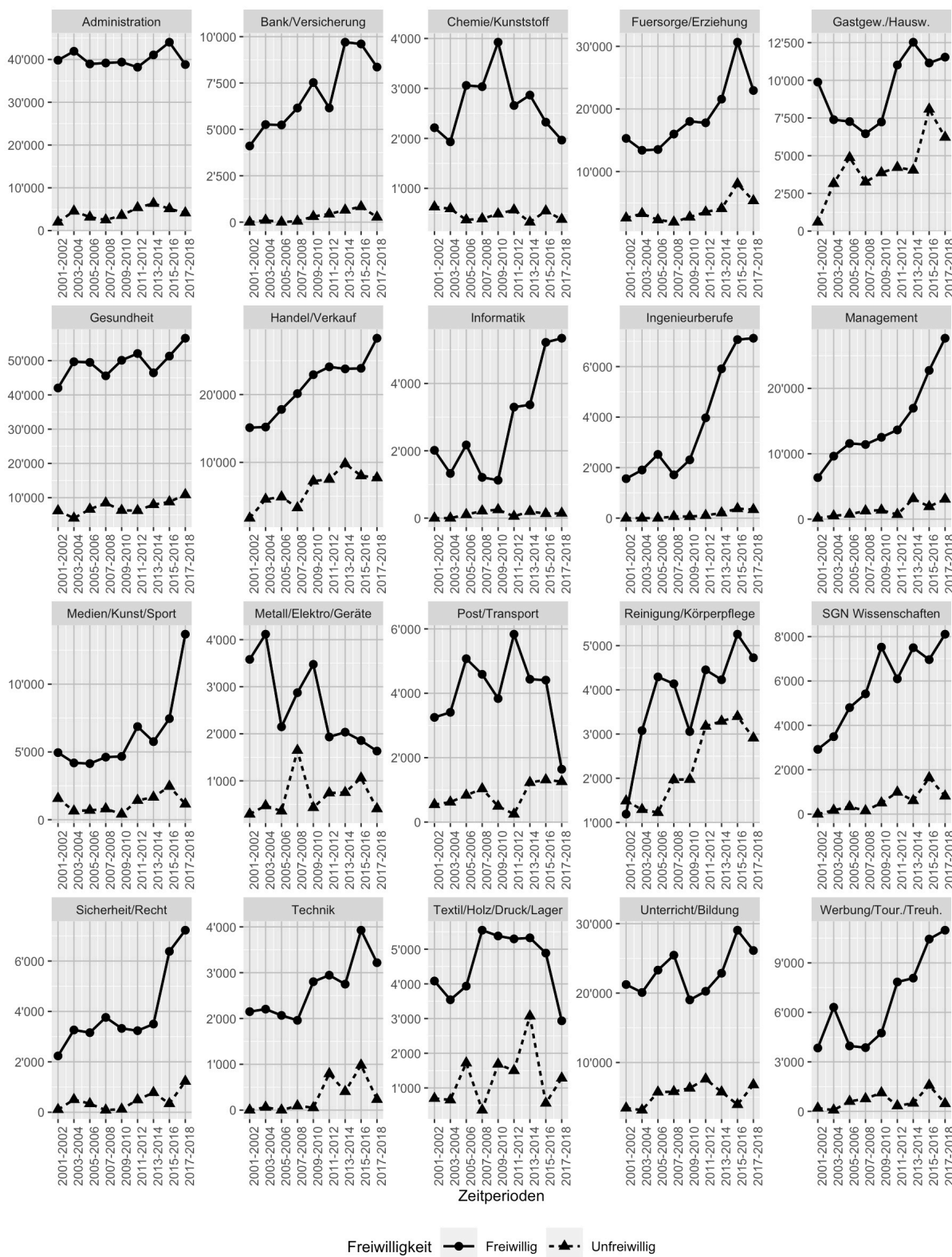
Bemerkungen: β Koeffizienten und Newey-West Standardfehler der logistischen Regressionen mit den gleichen Variablen wie in den Hauptmodellen aber mit dem Stundenlohn als kategoriale Variable und „30 - 35 CHF/Std.“ als Referenzkategorie; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; $n = 286'398$; gewichtet

Abbildung A2: Linearität der Variable zum Frauenanteil



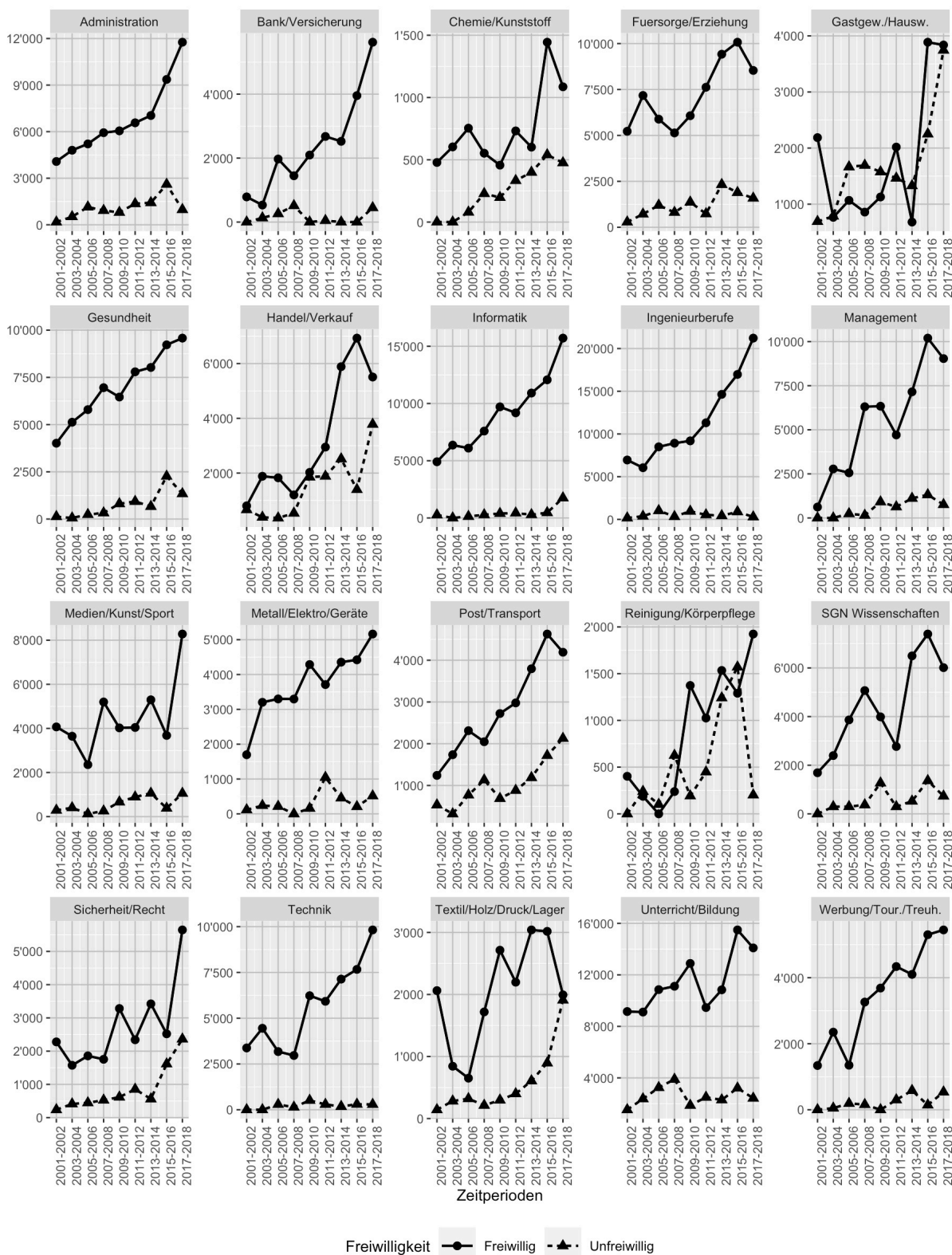
Bemerkungen: β Koeffizienten und Newey-West Standardfehler der logistischen Regressionen mit den gleichen Variablen wie in den Hauptmodellen aber mit dem Frauenanteil als kategoriale Variable und „50 – 60%“ als Referenzkategorie; eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 1996-2018; n = 267'457; gewichtet

Abbildung A3: Entwicklung der Anzahl Frauen in Fast-Vollzeitstellen nach Berufen



Bemerkungen: für zwei Jahren gepoolte Anzahl an Stellen in den Berufsgruppen (zur Zuordnung der Berufen siehe Tabelle A3); eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 2001-2018; n = 21'590; gewichtet

Abbildung A4: Entwicklung der Anzahl Männer in Fast-Vollzeitstellen nach Berufen



Bemerkungen: für zwei Jahren gepoolte Anzahl an Stellen in den Berufsgruppen (zur Zuordnung der Berufen siehe Tabelle A3); eigene Berechnungen; Quelle: SAKE 2001-2018; n = 7'876; gewichtet



Soziologisches Institut

Selbständigkeitserklärung

Titel der Arbeit*: **Fast-Vollzeit: Aufkommen der „guten“ Teilzeitstellen?**
Modulname: **240-MAa**
Betreuerin/Dozentin: **Dr. Helen Buchs/Prof. Dr. Katja Rost**

* nur Haupttitel - ohne Untertitel

Ich erkläre ausdrücklich, dass es sich bei der von mir eingereichten schriftlichen Arbeit um eine von mir selbst und ohne unerlaubte Beihilfe sowie in eigenen Worten verfasste Originalarbeit handelt. Sofern es sich dabei um eine Arbeit von mehreren Verfasserinnen oder Verfassern handelt, bestätige ich, dass die entsprechenden Teile der Arbeit korrekt und klar gekennzeichnet und der jeweiligen Autorin oder dem jeweiligen Autor eindeutig zuzuordnen sind.

Ich bestätige überdies, dass die Arbeit als Ganzes oder in Teilen weder bereits einmal zur Abgeltung anderer Studienleistungen an der Universität Zürich oder an einer anderen Universität oder Ausbildungseinrichtung eingereicht worden ist, noch inskünftig durch mein Zutun als Abgeltung einer weiteren Studienleistung eingereicht werden wird.

Verwendung von Quellen

Ich erkläre ausdrücklich, dass ich sämtliche in der oben genannten Arbeit enthaltenen Bezüge auf fremde Quellen (einschliesslich Tabellen, Grafiken u. Ä.) als solche kenntlich gemacht habe. Insbesondere bestätige ich, dass ich ausnahmslos und nach bestem Wissen sowohl bei wörtlich übernommenen Aussagen (Zitaten) als auch bei in eigenen Worten wiedergegebenen Aussagen anderer Autorinnen oder Autoren (Paraphrasen) die Urheberschaft angegeben habe.

Sanktionen

Ich nehme zur Kenntnis, dass Arbeiten, welche die Grundsätze der Selbstständigkeitserklärung verletzen – insbesondere solche, die Zitate oder Paraphrasen ohne Herkunftsangaben enthalten – als Plagiat betrachtet werden und die entsprechenden rechtlichen und disziplinarischen Konsequenzen nach sich ziehen können (gemäss §§ 7ff der Disziplinarordnung der Universität Zürich sowie § 39 der Rahmenverordnung für das Studium in den Bachelor- und Master-Studiengängen der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich).

Ich bestätige mit meiner Unterschrift die Richtigkeit der Angaben.

Verfasser: Jan Müller
Matrikelnummer: 10-731-172

Zürich, 30.11.2019

Unterschrift: